




3 1761 11649891 6



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116498916>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Wednesday, September 18, 1985

Chairman: Patrick Boyer

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 26

Le mercredi 18 septembre 1985

Président: Patrick Boyer

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Sub-committee on*

Equality Rights

*of the Standing Committee on
Justice and Legal Affairs*

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité sur les*

Droits à l'égalité

*du Comité permanent de la
justice et des questions juridiques*

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985

SUB-COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS OF THE
STANDING COMMITTEE ON JUSTICE AND LEGAL
AFFAIRS

Chairman: Patrick Boyer

Vice-Chairmen: Pauline Browes
Maurice Tremblay

SOUS-COMITÉ SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ DU
COMITÉ PERMANENT DE LA JUSTICE ET DES
QUESTIONS JURIDIQUES

Président: Patrick Boyer

Vice-présidents: Pauline Browes
Maurice Tremblay

MEMBERS/MEMBRES

Roger Clinch
Mary Collins

Sheila Finestone
Svend Robinson—(7)

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee



MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 18, 1985
(65)

[Text]

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met in Vancouver at 10:55 o'clock a.m., this day, the Chairman, Patrick Boyer, presiding.

Members of the Sub-committee present: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Witnesses: From the North Shore Women's Centre: Nerys Blown, Member. From the Canadian Association of the Deaf and Greater Vancouver Association of the Deaf: Henry Vlug. From the Chetwynd Women's Resource Society: Margaret Cissell, Administrator; Susan Osterholm, Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:50 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING
(66)

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met in Vancouver at 2:05 o'clock p.m., this day, the Chairman, Patrick Boyer, presiding.

Members of the Sub-committee present: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Witnesses: From the Vancouver Region British Columbia Human Rights Coalition: Peter Beaudin, Co-ordinator. Stuart Alcock. From the Civil Liberties Section, B.C. Branch: John J. McIntyre, Chairman. Honorable Jack Davis, P.C., MLA. From the Vancouver Island Human Rights Coalition: Hanny Turner-Pannekoek, Co-ordinator. From Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee: Edith Adamson, President and Co-ordinator. From the Indian Homemakers Association: Rose Charlie, President; Kathleen Jameson, Consultant. From the Western Canada Feminist Counselling Association: Marsha Ablowitz, Co-Chairman; Ray Edney, Chairman.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:05 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAUX

LE MERCREDI 18 SEPTEMBRE 1985
(65)

[Traduction]

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit à Vancouver, ce jour à 10 h 55, sous la présidence de Patrick Boyer (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Témoins: Du «North Shore Women's Centre»: Nerys Blown, membre. De la «Canadian Association of the Deaf and Greater Vancouver Association of the Deaf»: Henry Vlug. De la «Chetwynd Women's Resource Society»: Margaret Cissell, administratrice; Susan Osterholm, directrice.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12 h 50, le Sous-comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(66)

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit à Vancouver, ce jour à 14 h 05, sous la présidence de Patrick Boyer (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Témoins: De la «Vancouver Region British Columbia Human Rights Coalition»: Peter Beaudin, coordinateur. Stuart Alcock. De la «Civil Liberties Section», bureau de la C.-B.: John McIntyre, président. L'honorable Jack Davis, p.c., membre de l'Assemblée législative. De la «Vancouver Island Human Rights Coalition»: Hanny Turner-Pannekoek, coordinatrice. De «Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee»: Edith Adamson, présidente et coordinatrice. De la «Indian Homemakers Association»: Rose Charlie, présidente; Kathleen Jameson, consultante. De la «Western Canada Feminist Counselling Association»: Marsha Ablowitz, coprésidente; Ray Edney, président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 05, le Sous-comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

EVENING SITTING

(67)

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met in Vancouver at 7:10 o'clock p.m., this day, the Chairman, Patrick Boyer, presiding.

Members of the Sub-committee present: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Witnesses: From the B.C. Coalition of the Disabled: Tim Louis, Spokesperson. *From the Island Gay Society:* William F. Reeve. *From the Canadian Women for Free Enterprise:* Margot Furk. *From RealWomen of Canada—British Columbia Chapter:* Peggy Steacy, President; Agatha Ratzlaff, Director; Cissy Von Denn, Director; Valerie Remedios, Director. *From the Yukon Anonymous Gays:* Sharon Hounsell, Tim Reid, Jerome Pruden. E. Scott Richardson, Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:40 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DU SOIR

(67)

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit à Vancouver, ce jour à 19 h 10, sous la présidence de Patrick Boyer (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Svend Robinson, Maurice Tremblay.

Témoins: De la «B.C. Coalition of the Disabled»: Tim Louis, porte-parole. *De la «Island Gay Society»:* William F. Reeve. *De la «Canadian Women for Free Enterprise»:* Margot Furk. *De «RealWomen of Canada»—Bureau de la Colombie-Britannique:* Peggy Steacy, présidente; Agatha Ratzlaff, directrice; Cissy Von Denn, directrice; Valerie Remedios, directrice. *Des «Yukon Anonymous Gays»:* Sharon Hounsell, Tim Reid, Jerome Pruden. E. Scott Richardson, consultant.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 22 h 40, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, September 18, 1985

• 1055

The Chairman: I would like to begin the formal portion of our session and point out to those in the auditorium who want to listen to the proceedings in either of the official languages that simultaneous translation is available; translation receiving devices are available.

• 1100

Also, we are providing signage interpretation of our proceedings. This is something we have done as we have gone across the country bearing in mind, particularly, that what we are looking at is to ensure that those who may suffer from some impairment of faculties are not precluded from following our proceedings and participating as much as possible in the work of this committee and the evidence that we are hearing.

To begin then, I would like to call on the North Shore Women's Centre. We are going to be hearing from Nerys Blown, who is a member of the NSWC. If you would come forward now please and just be seated. I would like to welcome you and just note that you have now given us a written form of the brief as well. I appreciate that.

Our format is very simple. I just invite you to give us the benefit of your thinking on section 15 in federal laws, then after you have concluded we will have questions from the Members of Parliament about any of the points you have made.

Just before you begin, for the benefit of those who are here, I would like to say that the next group we will be hearing from in the morning is the Canadian Association of the Deaf and the Greater Vancouver Association of the Deaf. Following that, the Chetwynd Women's Resource Society.

My name is Patrick Boyer. I am the Member of Parliament for Etobicoke—Lakeshore and I am chairman of the committee. And coming along the table we have Maurice Tremblay, Member of Parliament for Lotbinière, in Quebec, representing the Progressive Conservative Party. Mary Collins is the MP from Capilano, also representing the PC party. Sheila Finestone represents Mount Royal riding in Montreal, and the Liberal Party. Svend Robinson, Member of Parliament from Burnaby, represents the New Democratic Party.

• 1105

I think we have completed all the introductory remarks. I would now like to call on you to give us the benefit of your views. Thank you.

Ms Nerys Blown (North Shore Women's Centre): Thank you.

My name is Nerys Blown. I am a past chairperson of the North Shore Women's Centre and I have been a member of the women's centre for the past seven years.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 18 septembre 1985

Le président: J'aimerais ouvrir la partie séance publique de cette session du Comité en signalant à l'auditoire qu'il est possible de suivre les travaux du Comité dans les deux langues officielles grâce à l'interprétation simultanée: des récepteurs d'interprétation sont disponibles.

Nous avons également pour nos travaux l'interprétation gestuelle. Nous avons coutume, dans nos déplacements, de fournir ce service, soucieux que nous sommes de ne pas empêcher quiconque souffrirait de troubles d'audition de suivre nos travaux et de participer dans toute la mesure du possible à nos activités et à nos audiences.

Pour commencer donc, j'aimerais inviter les représentantes du *North Shore Women's Centre*, et en particulier Nerys Blown que nous allons entendre au nom du centre. Veuillez donc prendre place. Je vous souhaite la bienvenue et je relève en passant que vous nous avez également remis le texte écrit de votre mémoire, ce dont je vous remercie.

Le déroulement de nos travaux est fort simple. Je vais simplement vous demander de nous faire part du produit de vos réflexions sur l'article 15 dans le cadre des lois fédérales et, lorsque vous aurez terminé, les députés ici présents vous poseront des questions à ce sujet.

Avant de vous donner la parole, j'aimerais signaler à l'intention de tout le monde que nous entendrons ensuite ce matin l'Association canadienne des sourds et la *Greater Vancouver Association of the Deaf*. Pour suivre, pour accueillir la *Chetwynd Women's Resource Society*.

Je m'appelle Patrick Boyer, et je suis le député d'Etobicoke—Lakeshore ainsi que le président du Comité. À mes côtés siège Maurice Tremblay, député de Lotbinière, au Québec, qui représente le Parti progressiste conservateur. Vous avez également Mary Collins, la députée de Capilano, également une représentante du PPC, puis Sheila Finestone, la députée libérale du comté de Mont Royal à Montréal, et Svend Robinson, le député néo-démocrate de Burnaby.

Voilà qui conclut, je crois les présentations et je vous demande donc sans plus attendre de nous livrer le produit de vos réflexions. Je vous remercie.

Mme Nerys Blown (North Shore Women's Centre): Je vous remercie.

Je m'appelle Nerys Blown et je suis la présidente sortante du *North Shore Women's Centre*. Je suis également membre de ce Centre depuis sept ans.

[Text]

I would like to start by thanking the committee very much for returning to Vancouver, as we were very disappointed when we were not included in your initial visit. So I appreciate the opportunity and the members of the women's centre appreciate this opportunity to be able to present our brief in person.

I suspect that much of what I have to say you have already heard from many women's groups across the country, but I am sure it bears repeating.

The North Shore Women's Centre has operated a drop-in, referral and advocacy centre in North and West Vancouver since 1974. Our members have been very involved in responding to the needs of women in our community and in promoting an awareness of those needs among government agencies and political representatives, as well as among the general public.

The North Shore Women's Centre welcomed the coming into force on April 17 of this year of the equality rights section in the Charter of Rights. We are very hopeful that this marks a sincere commitment on the part of our federal government to work towards ending many of the inequalities faced by women in our society today.

The North Shore Women's Centre recently prepared a small pamphlet on sexism, copies of which are included with this brief. If anyone listening would like to see any of these copies afterwards, I have extra ones. This pamphlet sets forth briefly many of the statistics which demonstrate the inequalities facing women today. A few examples from the pamphlet: three-quarters of all part-time workers are women; two-thirds of minimum wage workers are women; women earn on average 62% of what men earn; daycare facilities for working mothers provide one space for every nine children who need one; over 50% of older Canadian women live below the poverty line; 44% of single mother families live below the poverty line; at least one woman in ten has been beaten by her spouse and existing transition houses in Canada are unable to meet the demand for their services.

The list goes on. I am sure that you are not unfamiliar with these statistics. They have been well documented by women's groups across Canada, by the federal Advisory Council on the Status of Women, by the National Action Committee on the Status of Women, as well as many federal government agencies.

These gross inequalities that face Canadian women today are deeply entrenched in the very fabric of our society. They will not be remedied by laws which, for example, change the word "men" to "persons" or "wives" to "spouses". These inequalities result from what is now called systemic discrimination, a concept which is allocated only half a page in the federal discussion paper on equality to which we have been asked to respond.

[Translation]

J'aimerais pour commencer remercier le Comité d'être revenu à Vancouver étant donné que nous avions été fort déçues de ne pas pouvoir nous faire entendre à l'occasion de sa première visite. Je suis donc heureuse de cette occasion qui m'est donnée ainsi qu'à nos membres de pouvoir vous présenter notre mémoire oralement.

J'imagine que le plus gros de ce que j'ai à vous dire aujourd'hui vous a déjà été présenté par de nombreux groupements féminins du Canada, mais ce sont néanmoins des choses qui méritent d'être répétées.

Le *North Shore Women's Centre* est un centre de défense, de services-conseils et d'accueil qui dessert les quartiers nord et ouest de Vancouver depuis 1974. Nos membres ont très activement répondu aux besoins des femmes dans notre collectivité et se sont également attachées à faire prendre mieux conscience de ses besoins par les organes officiels et les représentants politiques tout comme par la population en général.

Le *North Shore Women's Centre* s'est félicité de l'entrée en vigueur le 17 avril de cette année des dispositions sur les droits à l'égalité de la Charte des droits. Nous espérons que cela traduira, de la part de notre gouvernement fédéral, un engagement ferme et sincère et qu'il s'attèlera à mettre un terme à ses nombreuses injustices dont les femmes sont les victimes dans notre société contemporaine.

Le *North Shore Women's Centre* vient tout juste de publier un petit opuscule sur le sexisme, dont nous avons d'ailleurs joint quelques exemplaires à notre mémoire. Si, après nous avoir entendu, quelqu'un veut en avoir un exemplaire, j'en ai apporté avec moi. Cet opuscule résume une longue série de statistiques prouvant que les femmes sont actuellement en situation d'inégalité. Quelques exemples: trois quarts de tous les travailleurs à mi-temps sont des femmes; 2/3 des travailleurs touchant le salaire minimum sont des femmes; les femmes gagnent en moyenne 62 p. 100 de ce que gagnent les hommes, les crèches et garderies pour les mères qui travaillent offrent une place pour neuf enfants qui en auraient besoin; plus de 50 p. 100 des femmes canadiennes plus âgées vivant en deçà du seuil de la pauvreté; 44 p. 100 des femmes qui élèvent seules leur famille vivent en deçà du seuil de la pauvreté; au moins une femme sur 10 a déjà été battue par son conjoint et les Centres de transition qui existent actuellement au Canada sont débordés.

Et la liste se poursuit. Je ne doute pas que vous ayez déjà entendu tous ces chiffres. Les groupements féminins du Canada les ont abondamment documentés, de même que le Conseil consultatif sur la condition féminine, le Comité national d'action sur le statut de la femme et bien d'autres organes du gouvernement fédéral.

Toutes ces injustices flagrantes dont les femmes sont actuellement les victimes sont profondément ancrées dans la trame même de notre société. Et cette situation ne saurait être rectifiée par des lois qui, par exemple, se borneraient à changer le mot «homme» pour le remplacer par le mot «personne» ou le mot «épouse» par le mot «conjoint». Ces inégalités sont le produit de ce qu'on appelle désormais la discrimination systémique, une notion d'ailleurs qui n'occupe qu'une demi-

[Texte]

The paper states:

This form of discrimination is often not readily identified; it commonly takes statistical analysis to detect it.

We believe the statistical analysis and the empirical data are well documented in the reams of paperwork that women's groups have been putting out for years. But we also believe that women do not need statistical analysis to know that these inequalities exist. Women experience them; women have been fighting them; women have been telling governments about them for many, many years. Are you listening to them now?

We do not believe it is enough to make a simple change in the laws. We believe it is necessary to change the laws as a first step in a long process of unravelling the sex-based discrimination in our society. If the existence of systemic discrimination is recognized, changes in the law must therefore not simply aim at denying that differences exist in the treatment and experience of men and women by changing "wife" to "spouse" and "men" to "persons".

Our general reaction to the federal discussion paper was one of deep concern, concern because the focus of the paper is on the form of the law and not the substance. There appears to be an assumption that by making men and women the same, changing the wording of the laws to ensure that both sexes are treated on the same basis, equality will be achieved. A failure to recognize our long history of laws and customs based on the subordination of women is unacceptable in a review of our laws.

A second general comment on the paper is its tremendous emphasis on the financial costs of remedying discrimination. We state unequivocally that it is not a question of costs, but a question of priorities. Because women's rights have traditionally been given low priority, by mostly male law-makers, the money is not there to pay a fair wage, etc. The priorities must be changed if even a semblance of equality is to be achieved within our lifetimes.

Apart from our concern with the overall focus of the paper, we have some specific comments to make about the issues addressed in the section on sex discrimination on pages 27 to 36.

Starting with the introductory paragraph on page 27, the following statement is made: "... there are complex economic and social policy reasons for them"—that is, distinctions on the basis of sex—"which must be considered". This statement implies that one is being too simplistic if one fails to under-

[Traduction]

page dans le document fédéral sur l'égalité auquel on nous a demandé de répondre.

Ce document de discussion dit ceci:

Très souvent, cette forme de discrimination est difficilement repérable et nécessite une analyse statistique pour la déceler.

Nous avons la conviction que l'analyse statistique et les données empiriques sont déjà fort bien étayées dans les monceaux de documents publiés depuis des années par les groupements féminins. Nous estimons toutefois aussi que les femmes n'ont pas besoin d'une analyse statistique pour savoir que ces inégalités existent. Les femmes les vivent tous les jours, elles les combattent, et cela fait bien des années qu'elles en parlent aux divers gouvernements. Mais leur prêtez-vous l'oreille?

Nous ne pensons pas qu'il suffise de simplement changer les lois. Selon nous, la modification des lois n'est que la première étape, nécessaire certes, dans cette entreprise de longue haleine qu'est l'éradication de la discrimination basée sur le sexe dans notre société. Et pour autant que l'existence de cette discrimination systémique soit admise, les modifications apportées aux lois ne devraient donc pas simplement avoir pour but de nier qu'il y ait une différence de traitement entre l'homme et la femme en se limitant à remplacer les mots *épouse* par *conjoint* et *homme* par *personne*.

• 1110

Le document d'étude fédéral ne laisse pas, et c'est notre réaction, de nous causer de vives inquiétudes, du fait même qu'il est axé sur la forme, plutôt que sur le fond, de la loi. On semble y partir du principe qu'en associant l'homme et la femme, en changeant le texte des lois pour assurer un traitement équivalent aux deux sexes, on fera l'égalité. Il est inacceptable, dans une refonte de notre législation, que soient passées sous silence des lois et des coutumes qui, de tout temps, ont toujours été basées sur la subordination de la femme.

Un second commentaire général à propos du document est qu'il met considérablement l'accent sur ce qu'il en coûterait d'éliminer la discrimination. Nous affirmons sans équivoque qu'il ne s'agit pas d'une question d'argent mais d'une question de priorité. Étant donné que les droits des femmes ont de tout temps été très bas dans la liste des priorités, des priorités de législateurs essentiellement de sexe masculin, il n'y a évidemment pas d'argent pour payer un juste salaire, et ainsi de suite. Les priorités doivent changer si nous voulons que notre génération finisse pas connaître au moins un semblant d'égalité.

Outre notre malaise général à propos des lignes directrices du document, nous avons également quelques commentaires bien précis à propos des contentieux analysés au chapitre du document de travail consacré à la discrimination fondée sur le sexe, qui figurent aux pages 33 à 46.

Déjà au paragraphe d'introduction de la page 33, on trouve la phrase suivante: «... des importantes questions d'ordre social et économique qu'elles mettent en cause», c'est-à-dire qu'il faut tenir compte des distinctions fondées sur le sexe. Cette phrase sous-tend implicitement qu'on pêcherait par

[Text]

stand that economic and social policy reasons lie behind sex discrimination. The statement appears to us to suggest at the outset that such legislation may still be valid and the use of the word "complex" suggests in a paternalistic way that if one does not agree it is because one is unable to understand the complicated nature of the reasons for the discrimination.

In our view, it is very important to recognize what the discussion paper clearly does not, that the historical process of law-making has reflected the male perspective. Laws were made by men and have generally not considered women's views. The complex economic and social policy reasons may once have been valid for men, and may still be, but they may no longer be valid for women, if they ever were.

The section in the paper on unemployment insurance proposes an equal qualification period for unemployment benefits and for maternity benefits. We support this suggestion. However, we do not support the proposal that both men and women should be entitled to maternity benefits. Once men can become pregnant, go through labour and breastfeed, then men will need maternity benefits. Until that time, it is women alone who should qualify.

Fed Discussion Paper:

This attempt at making men and women the same is an example of the misconception that is the focus of the discussion paper. If we ignore any differences between men and women and change all the laws to apply equally to both sexes, then the discussion paper assumes that equality will be achieved. This line of reasoning argues that maternity benefits should be available to both parents as a matter of choice, because males and females are equal and the same. This reasoning is faulty and is reminiscent of the judicial decision in the Bliss case, where the judge held that discrimination on the basis of pregnancy is not discrimination on the basis of sex. Men do not, as yet, bear children. Therefore we urge caution when, in the attempt to equalize our laws, the result may be less flexibility in the law and greater inequality for women.

Maternity benefits are not primarily for social adjustment, as the paper assumes, but are needed—among other things—to provide a mother with much needed time to rest and to help her body adjust to the biological changes that occur during and after pregnancy.

• 1120

Changing the law on maternity benefits to allow either parent to stay home for those 15 weeks could result in a situation where a woman with a less understanding employer

[Translation]

excès de simplification si l'on ne comprend pas que la discrimination fondée sur le sexe repose sur des raisons de politiques économiques et sociales. Selon nous, cette phrase semble dire d'emblée qu'une telle législation pourrait rester valide, et l'utilisation du mot «important» porte à penser, d'une façon un peu paternaliste, que si on n'est pas d'accord, c'est parce qu'on est incapable de comprendre la nature complexe des raisons qui sous-tendent cette discrimination.

A notre avis, il est extrêmement important d'admettre ce que le document de travail de toute évidence n'admet pas, c'est-à-dire que le processus législatif a de tout temps été le reflet d'une perspective masculine. Les lois ont été rédigées par les hommes et, d'une façon générale, elles n'ont jamais tenu compte de l'opinion des femmes. Les raisons économiques et sociales complexes peuvent certes avoir jadis été valables pour l'homme, et c'est peut-être encore le cas, mais elles peuvent également ne plus l'être pour la femme, si tant est qu'elles ne l'aient jamais été.

Le chapitre du document consacré à l'assurance-chômage propose la même période de qualification pour les prestations d'assurance-chômage et les prestations de maternité, et nous nous rallions à cette proposition. Nous ne saurions toutefois accepter le fait que l'homme comme la femme devrait avoir le droit aux prestations de maternité. Lorsque l'homme pourra porter un enfant, lorsqu'il pourra accoucher et allaiter, à ce moment-là il aura besoin de prestations de maternité mais, tant que ce ne sera pas le cas, seule la femme devrait pouvoir en bénéficier.

En essayant ainsi de confondre l'homme et la femme, le document de travail prouve bien qu'il procède d'une conception erronée. Si nous ignorons les différences entre les deux sexes, si nous changeons toutes les lois pour qu'elles s'appliquent également aux deux, le document de travail part du principe qu'alors, il y aura égalité. Ce genre de raisonnement avance que les prestations de maternité devraient être offertes au père comme à la mère, à leur choix, étant donné que l'homme est l'égal de la femme et inversement. Mais ce raisonnement est tronqué et n'est d'ailleurs pas sans rappeler le jugement rendu dans l'affaire Bliss, le juge ayant en l'occurrence conclu que la discrimination fondée sur la grossesse n'était pas une discrimination fondée sur le sexe. L'homme, je le répète, ne peut pas encore porter d'enfants. Nous vous exhortons donc à la prudence lorsque, en essayant de rendre nos lois égalitaires, vous risquez de la même façon de les rendre beaucoup moins souples et, partant, beaucoup plus injustes pour les femmes.

Les prestations de maternité ne visent pas essentiellement, comme semble le supposer le document de travail, un objectif d'ajustement social. Ces prestations sont nécessaires—entre autres—pour que la mère ait le temps nécessaire pour se reposer et pour permettre à son organisme de s'adapter aux changements biologiques qu'il subit pendant et après la grossesse.

Le fait de changer la Loi sur les prestations de maternité pour que le père ou la mère puisse rester à la maison pendant ces 15 semaines pourrait avoir pour résultat qu'un employeur

[Texte]

may be expected to have a weekend baby. We believe this would result in more pressures being placed on a working mother.

Furthermore, we would like to point out that pregnancy is not a common event as the papers suggest. At present, the average Canadian family has 1.7 children. Maternity benefits are thus only likely to be used between one and two times in the average woman's lifetime. Indeed, given the penalties that our society inflicts on women who bear children, it is not unlikely that the birth rate may be reduced even more.

We hesitate to comment on the section in the paper on the Canadian Armed Forces. It created considerable amusement amongst those of us working on the brief and some doubt as to whether it should be treated seriously.

First, we were appalled that three pages were devoted to this subject out of a total of 10 pages on sex discrimination. Only a very small percentage of Canadians are in the armed forces. It would have been far more relevant to devote space to a discussion of, for example, equal pay for work of equal value, or access to trades and higher education for women.

After examining the comments, we can only ask: What combat is the paper talking about? We suggest that the question on Page 31 referring to the dampening effect of women's presence on the aggressiveness of men in the battlefield can only be answered with a resounding "yes" to putting women on the battlefield. We believe that if the effect of having women in combat is to turn men into pussycats, we should be seriously considering this as a new secret weapon and a possible answer to ending all wars. Generally we were shocked by the Neanderthal approach of this section in its treatment of women and the concept of the enemy.

We would only like to add, in concluding our comments on this section, that if women are presently being excluded from trades and classifications in the armed forces on the basis of sex, this distinction should be abolished immediately.

Regarding the discrimination in the Canada Elections Act, we believe it should be eliminated. Women in Canada have had the vote since 1918. Certainly wives of the members of the armed forces are entitled to be able to vote and to have the process facilitated in every way possible.

In the section on Family Allowance, the paper again focuses on a perceived requirement to make men and women the same. There is a failure to recognize or analyze the historical reasons for the differences which, because of the continuing devalua-

[Traduction]

moins compréhensif peut-être attende de son employée qu'elle ait un bébé de week-end. Selon nous, une telle attitude pourrait encore multiplier les pressions exercées à l'endroit de la mère qui travaille.

Qui plus est, nous aimerions souligner que, contrairement à ce que dit le document de travail, la grossesse n'est pas un phénomène courant. À l'heure actuelle, la famille canadienne moyenne a 1.7 enfant. Les prestations de maternité ne seraient dès lors utilisées, dans la vie d'une femme, qu'une ou deux fois en moyenne et de fait, compte tenu des sanctions imposées par notre société aux femmes qui portent un enfant, il n'est pas déraisonnable de penser que le taux de natalité pourrait chuter encore davantage.

Nous répugnons un peu à parler du chapitre consacré aux Forces armées. Ce chapitre a fait souvent sourire celles d'entre nous qui ont préparé le mémoire, et certaines de celles-là se demandent même si ce chapitre mérite d'être pris au sérieux.

Pour commencer, nous avons été absolument consternées de voir que sur un total de 10 pages consacrées à la discrimination fondée sur le sexe, trois pages l'ont été au congé de maternité. Seul un tout petit pourcentage de Canadiens et de Canadiennes font partie des forces armées et il aurait été bien plus approprié de consacrer ces pages par exemple à une discussion du concept de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou encore de l'accès à certains métiers et de l'enseignement supérieur pour les femmes.

Après avoir examiné le texte, nous ne pouvons que poser la question suivante: de quels «combats» parle donc le document? À notre avis, la question posée à la page 38 qui parle de la combativité des soldats sur le champ de bataille, qui pourrait être diminuée par la présence de femmes, n'a-t-elle comme réponse qu'un «oui» retentissant. Nous estimons que si le fait d'avoir des femmes sur le champ de bataille est susceptible de transformer les hommes en minous ronronnants, nous devrions sérieusement envisager d'en faire une nouvelle arme secrète car ce serait sans doute une façon de mettre un terme à toutes les guerres. Mais d'une façon générale, nous avons été choquées par le raisonnement primitif que traduit ce chapitre lorsqu'il parle du traitement des femmes et de la notion d'ennemi.

Nous aimerions simplement ajouter, pour conclure ce que nous avons à dire à propos de ce chapitre, que si les femmes sont actuellement exclues des corps de métiers et des classifications des forces armées en raison de leur sexe, cette distinction devrait être immédiatement abolie.

Pour ce qui est de la discrimination dans la Loi électorale du Canada, nous estimons également qu'elle devrait être éliminée. Au Canada, les femmes ont le droit de vote depuis 1918 et il est certain que les épouses des membres des forces armées devraient avoir le droit de voter et que le processus électoral devrait leur être facilité autant que possible.

Dans le chapitre consacré aux allocations familiales, le document de travail est encore une fois axé sur cette assimilation, nécessaire selon lui, des hommes et des femmes. Ici aussi, il passe sous silence, ou encore omet de les analyser, les raisons historiques qui sous-tendent ces différences, lesquelles, en

[Text]

tion of womens' role within the family, continue to be necessary.

The experience of the North Shore Women's Centre has been that for many women, regardless of their husband's income level, the Family Allowance cheque has been the only money they can call their own. Women at home, in most cases, do not have equal access to family income. This has been well documented in divorce court transcripts.

Until women are all employed outside the home earning salaries equivalent to their husbands, and until caring for a family by a mother is recognized as more socially and economically useful than it is today, it is a regressive step to legislate that Family Allowance cheques should go to either parent.

Although the paper mentions that there will be an independent review of the Criminal Code for sex discrimination provisions, it does give one section as an example. Again, we see the misconception that is evident throughout the paper. This is the idea that changing all laws to apply equally to men and women will solve the equality issues.

The sole example referred to, whether it should be made an offence for a female to have intercourse with a male under 14 is again illustrative of the kind of thinking which focuses on the form and not the substance of the law. Is this issue really a major problem? 105

• 1125

It is our belief that women's concerns over amendments in the Criminal Code concerning pornography and prostitution are of far greater significance than amending section 146 to apply equally to women. We consider it unnecessary to make any further comments on pornography and prostitution at this time because we are all well aware that the government has received ample information on these topics. Our centre has made many submissions to the government on these issues.

Similarly, the government has received many recommendations from women's groups regarding pension reform—some from the North Shore Women's Centre which has worked hard to raise the awareness of the general public about the importance of pension reform. We would like only to state here that women should not be further penalized in their old age because they choose to devote much of their working life to raising children or because their wages in the work force are lower than men's.

[Translation]

raison de la dévaluation incessante du rôle de la femme au sein de la famille, restent nécessaires.

Le *North Shore Women's Centre* sait d'expérience que pour bien des femmes, indépendamment du niveau de revenu de leur époux, le chèque d'allocation familiale est la seule rentrée d'argent qu'elles peuvent véritablement considérer comme la leur. Bien souvent, la femme au foyer n'a pas sa juste part du revenu familial et la chose est d'ailleurs bien prouvée par les comptes rendus des tribunaux saisis de questions de divorce.

Tant et aussi longtemps que les femmes ne seront pas toutes au travail hors du foyer, tant et aussi longtemps qu'elles ne gagneront pas toutes un salaire équivalent à celui de leur mari, et tant et aussi longtemps que le travail d'une femme qui s'occupe de sa famille ne sera pas considéré comme étant plus utile, socialement et économiquement, qu'il ne l'est aujourd'hui, il serait rétrograde que la loi prescrive que le chèque d'allocation familiale peut aller indifféremment au père ou à la mère.

Même si le document de travail précise qu'il y aura analyse indépendante de toutes les dispositions en matière de discrimination fondée sur le sexe figurant au Code criminel, il ne cite en exemple qu'un article et ici encore, nous percevons cela comme une preuve de plus de cette conception erronée qui apparaît tout au long du document. Encore une fois, il s'agit de l'idée selon laquelle dès lors que les lois s'appliqueraient de la même façon aux hommes et aux femmes, tous les problèmes d'égalité seraient résolus.

L'unique exemple dont il est fait état, la question de savoir si une femme qui aurait des relations sexuelles avec une personne de sexe masculin de moins de 14 ans commet un délit, témoigne encore une fois bien du genre de raisonnement axé sur la forme plutôt que sur le fond de la loi. S'agit-il vraiment d'un problème majeur?

Nous estimons que les revendications des femmes pour ce qui est des amendements à apporter au code criminel à propos de la pornographie et de la prostitution ont beaucoup plus d'importance que la modification de l'article 146 pour qu'il s'applique de la même façon aux hommes qu'aux femmes. Selon nous, il est inutile de parler encore de pornographie et de prostitution étant donné que nous savons tous et toutes fort bien que le gouvernement a déjà été abondamment renseigné sur le sujet. D'ailleurs, notre centre a lui aussi présenté ses vues par écrit au gouvernement.

Pareillement, le gouvernement a déjà reçu bien des recommandations de groupements féminins à propos de la réforme des pensions—dont certaines émanant de notre centre, qui n'a pas ménagé ses efforts pour faire mieux comprendre par la population l'importance de la réforme des pensions. Nous aimerions simplement répéter ici que les femmes ne devraient pas être davantage encore pénalisées dans leurs vieux jours parce qu'elles ont préféré consacrer le plus clair de leur vie active à leurs enfants ou parce que les salaires payés aux femmes sur le marché du travail sont inférieurs aux salaires payés aux hommes.

[Texte]

The final legislation referred to in the section on sex discrimination is the War Veterans Allowance Act. It is our fervent hope that there will be no more wars to produce veterans and, since we assume any veterans from World War II will now be over 60, we believe this to be a non-issue.

Again, the implication in the paper's comments is that by making everyone receive exactly the same, we will achieve equality. The paper is correct, however, in our view in stating that the rationale for widows to qualify at a lower age has been traditionally one of protectionism. The reasons for this protectionism were that women were less able to secure financial independence in their later years.

Given the present statistics on the relationship between poverty and widowhood, it appears that the need for such protection law still remains. The law must continue to protect widows until a greater measure of equality is achieved in other areas.

Finally, we would like to comment on the remarks made in the conclusion on page 65. The paper makes a comparison with the United States Bill of Rights. We believe that this shows a fundamental ignorance of the issues as they affect women. The U.S. Constitution does not provide women with equal rights and, after a long battle, an equal rights amendment failed to pass in the United States.

Canadian women are now the envy of their American counterparts because of the inclusion of section 15 in the Charter of Rights. We can only ask that you, the members of this committee, will report our concerns to Parliament and will work toward ensuring that Canada will be envied, not just for the existence of section 15 but because it will provide a means for the creation of the egalitarian society that we hope one day to have here. Thank you.

I have a summary of recommendations which I think you all have but it is pretty much a repetition of what is in . . .

The Chairman: Yes, we have that. Let me say at the outset that you began by saying you were happy the committee had come back a second time to hear submissions such as yours which there had not been a chance to hear earlier. The other side of the coin is that, having just heard your presentation to us, I can say we are very happy we came back too.

Ms Blown: Thank you.

The Chairman: The reasoning and thinking which has obviously gone into your presentation is really very helpful to us. I know a lot of the issues which were raised in that discussion paper have given focus for some discussion but, as

[Traduction]

La dernière loi dont fait état le chapitre consacré à la discrimination fondée sur le sexe est la Loi sur les allocations aux anciens combattants. Nous espérons de tout coeur qu'il n'y aura plus jamais de guerres qui auront leurs anciens combattants et, puisque nous partons du principe que tout ancien combattant de la Deuxième guerre mondiale a maintenant plus de 60 ans, nous concluons que c'est un problème qui ne se pose pas.

Mais ici encore, ce que dit le document soutient implicitement qu'en faisant en sorte que tout le monde reçoive exactement la même chose, l'égalité sera faite. Le document a raison toutefois, à notre avis, de dire que si les veuves ont été rendues admissibles plus jeunes que leurs époux, c'était essentiellement pour les protéger. Et si on voulait les protéger, c'est parce que les femmes étaient moins en mesure que les hommes d'assurer leur indépendance financière pendant leurs vieux jours.

Étant donné les statistiques actuelles sur le niveau de pauvreté des veuves, il semblerait que ce genre de disposition législative de protection soit toujours nécessaire. La loi doit continuer à protéger les veuves jusqu'au moment où il sera possible d'assurer une meilleure égalité dans d'autres domaines.

Enfin, nous aimerions dire quelques mots des conclusions du document qui figurent à la page 79. Le document fait une comparaison avec le *Bill of Rights* des États-Unis et selon nous, ce seul fait dénote une ignorance fondamentale des problèmes qui touchent les femmes. La Constitution américaine n'accorde pas l'égalité des droits aux femmes et, après un long combat, un amendement qui aurait consacré l'égalité des droits a fini par être rejeté.

A l'heure actuelle, les Canadiennes font l'envie de leurs consœurs américaines en raison précisément de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte des droits. Nous vous demandons simplement que vous, les membres de ce comité, fassiez état de nos préoccupations au Parlement et multipliez les efforts pour que le Canada continue d'être envié, non pas seulement à cause de la présence de l'article 15, mais parce que cet article sert à créer dans notre pays cette société égalitaire à laquelle nous aspirons. Je vous remercie.

J'ai également un résumé des recommandations que vous avez déjà reçues je crois, mais c'est simplement la répétition de ce qui figure dans . . .

Le président: En effet, nous l'avons reçu. J'aimerais relever d'emblée que vous avez commencé votre exposé en disant que vous étiez heureuse de ce que le Comité soit revenu à Vancouver pour entendre les groupes comme le vôtre qui n'avaient pas pu être entendus la première fois. Nous venons d'entendre votre exposé et je dois ajouter que l'inverse est vrai également et que nous sommes extrêmement heureux d'être revenus à Vancouver.

Mme Blown: Merci.

Le président: Le raisonnement que vous avez suivi et développé dans votre exposé nous est vraiment très précieux. Je sais que bon nombre de contentieux dont a fait état le document de travail ont été discutés déjà mais, comme vous l'avez

[Text]

you have eloquently stated, we must get beyond the form of the law and deal with the substance of the law.

The discussion paper actually—if I may make this comment—is one which I think most people are familiar with, *Equality Issues in Federal Law. A Discussion Paper*, and some 20,000 copies of that have been distributed across the country, representing I suppose, a snapshot of what Ottawa was thinking on equality issues at a point in time last year. The more we work and the more we listen to people across the country, the more we recognize that the report is nothing more for us than a point of departure. It does raise a number of important issues, but there are a lot of others that are perhaps going deeper into the nature of Canadian society and, I guess, demonstrate as well the importance of holding hearings across the country.

• 1130

Certainly the Minister of Justice, the Hon. John Crosbie, did publish that discussion paper under his name obviously for the purpose of discussion. The background to it was concerns that had been raised by various departments and so on, including the Department of National Defence. So it gives an example of where thinking in Ottawa is at or has been at until recently. The fact that we hear comments of the type you have made this morning, going dramatically beyond some of the points in that discussion paper, show how truly important it is for a committee of parliamentarians to go across Canada and listen to Canadians, rather than just sitting in Ottawa and trying to legislate for Canadians based on the conventional wisdom in the national capital. I think the dialectic process we are involved in is truly a very important part in a parliamentary democracy, trying to get our federal laws more in phase with the country's present concerns.

I know that from what you have said in the paper, there will be several questions that MPs would like to ask.

We will begin with Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to add my thanks to you and the North Shore Women's Centre for all the work you have done on your brief. I am very pleased that we have been able to come back and hear you. I think I can say that Svend Robinson and I were very persistent in suggesting that we should return to Vancouver.

The Chairman: Give credit where credit is due.

Mrs. Collins: That is right.

Also, I know from the work that you do on the north shore that the centre has made a number of submissions on policy issues to all levels of government, that the work you do comes out of your real experience with women in the grassroots. The work you do helps women on the north shore who are under stress and dealing with real examples of discrimination. I know

[Translation]

si bien dit vous-même, nous devons voir plus loin que la seule forme de la loi et nous attacher à en étudier également le fond.

En fait, le document de travail—si vous me permettez ce commentaire—*Les droits à l'égalité et la législation fédérale*—Un document de travail est déjà bien connu un peu partout, ayant été tiré à 20,000 exemplaires, et il représente j'imagine un genre d'instantané de ce qu'Ottawa pensait à un moment donné l'an dernier des problèmes d'égalité. Plus nous siégeons, plus nous entendons les gens un peu partout, plus nous comprenons que, pour nous, le rapport n'est qu'un simple point de départ. Il pose un certain nombre de questions importantes, mais il y en a bien d'autres qui vont peut-être beaucoup plus loin dans la trame de la société canadienne et qui prouvent également, j'imagine, l'importance qu'il y a de tenir des audiences dans tout le pays.

Il est évident que le ministre de la Justice, l'honorable John Crosbie, a publié ce document de travail qui porte sa signature pour susciter la discussion. Et il l'a fait en raison des sollicitations de divers Ministères, par exemple, dont celui de la Défense nationale. Cela nous donne donc bien l'exemple ce qu'en pense ou ce qu'on pensait jusqu'à très récemment à Ottawa. Et le fait justement que nous entendions des commentaires comme les vôtres, des commentaires qui vont considérablement plus loin que ceux dont parle le document de travail, montrent à quel point il est absolument essentiel qu'un Comité du Parlement parcoure le Canada pour écouter la population au lieu de se contenter de siéger à Ottawa en essayant de légiférer pour les Canadiens en se fiant seulement aux idées reçues qui nimbent la Capitale nationale. Je dirais que le processus dialectique dont nous faisons partie est effectivement une partie très importante de la démocratie parlementaire en ce sens qu'il s'agit d'aligner davantage les lois fédérales sur les préoccupations de l'heure au Canada.

A en juger d'après ce que vous nous avez dit dans votre document, je sais que les députés aimeraient vous poser plusieurs questions.

Nous commencerons par Mary Collins, la députée de Capilano.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

J'aimerais à mon tour vous remercier ainsi que le *North Shore Women's Centre* pour tout le travail que vous avez abattu pour compiler ce mémoire. Je suis très heureuse que nous ayons pu revenir à Vancouver et vous entendre. Je dois ajouter d'ailleurs que Svend Robinson et moi-même avons beaucoup insisté pour que ce deuxième voyage se fasse.

Le président: Rendons à César ce qui appartient à César.

Mme Collins: Précisément.

Je sais également, à en juger d'après ce que vous faites sur la rive nord, que le Centre a présenté à plusieurs reprises des mémoires à tous les paliers de gouvernement sur toute une série de questions d'ordre politique, et que votre travail est le fruit d'une expérience réelle au sein de la population féminine. Votre travail aide beaucoup les femmes de la rive nord qui sont

[Texte]

you do not come to these recommendations in a sort of theoretical framework, they are also based on real hard facts; facts that probably a lot of people might not think exist on the north shore. However, you and I know they do. It is particularly important to me that a group from my own riding has come forward with these recommendations.

I just want to assure you as well that the issue of systemic discrimination is very much within the mandate of this committee. We are not only looking at laws that might discriminate on the surface but we are also looking at the potential for systemic discrimination. This has come up, of course, in many of our hearings.

I also wanted to comment as well on your remarks that our laws, for so long, have been formulated by men, because they have certainly been by far predominant in our legislatures and in our parliaments. I think that adds to the argument that we need more women in these roles. Fortunately, we are seeing some small changes; certainly not enough. And until we do have greater equality within parliaments and legislatures, I am afraid some of these issues may not be totally redressed. We are working on that one.

I want to raise the issue you have discussed on maternity benefits. We have heard submissions across the country from a variety of groups—actually from men's groups; fathers who want to be more involved in a parenting role. In some cases, these are fathers who are now divorced and have recognized that perhaps they did not play a full part. In some cases, it has been identified that there was not a close bonding at the birthing stage or in the very early weeks. I certainly sense in our society that men want to be more involved. They want to accept the responsibility right from the start. Even our own Prime Minister was in the birthing room a couple of weeks for his most recent child, and I think that is indicative.

• 1135

So under present maternity benefits legislation, particularly unemployment insurance, I understand it is not possible now for fathers to participate in that way, or at least to have some time, and it has certainly been drawn to our attention that there should be that opportunity. That does not mean, in my mind, that the mother has to go immediately back to work. But there should be the possibility of having some kind of sharing arrangement of leave available between the mother and father.

Ms Blown: I realize this is a contentious issue and that there is no uniformity on the answer to the problem of recognizing that men want to be equally involved at an early stage as well as women. I understand one suggestion could be that perhaps it could be divided so that there could be a possible, say, eight

[Traduction]

en proie à de véritables problèmes de discrimination. Je sais que ces recommandations, vous ne les avez pas voulues dans un cadre théorique, qu'elles sont fondées sur la dure réalité de la rive Nord, une réalité que beaucoup de gens n'imaginent même pas. Et pourtant, cette réalité existe, je le sais comme vous. Je suis particulièrement fier qu'un groupe de ma propre circonscription ait précisément présenté ces recommandations.

Je tiens à vous assurer également que le problème de la discrimination systémique est au coeur du mandat de notre Comité. Nous ne nous bornons pas à examiner des lois qui pourraient être superficiellement discriminatoires, nous étudions également toutes les possibilités de discrimination systémique et la chose a été évoquée, évidemment, lors de nos nombreuses réunions.

J'aurais également quelques mots à dire à propos de ce que vous disiez au sujet de nos lois qui, pendant si longtemps, ont été rédigées par des hommes puisque ce sont effectivement les hommes qui prédominent dans nos assemblées législatives. Voilà qui apporte, je crois, encore de l'eau au moulin de ceux qui affirment qu'il nous faut davantage de femmes pour assumer ce genre de rôle. Fort heureusement, nous commençons à assister de-ci de-là à certains petits changements, trop peu nombreux certes. Mais tant que l'égalité ne sera pas plus manifeste au sein même des assemblées législatives, j'ai bien peur que tous ces problèmes tardent à être rectifiés, mais en voilà au moins un auquel nous travaillons.

Je voudrais aborder la question des prestations de maternité. Dans tout le pays, toute une série de groupes, de groupements masculins j'ajoute, nous ont dit que les pères voulaient assumer un rôle plus actif dans la famille et, dans certains cas, il s'agit de pères maintenant divorcés qui admettent que peut-être ils n'avaient pas joué le rôle qu'ils auraient dû assumer. Dans certains cas, on a reconnu que le lien entre le père et son enfant n'était pas suffisamment fort au moment de la naissance ou dans les toutes premières semaines et j'ai le net sentiment que, dans notre société, les hommes veulent vraiment participer davantage. Ils veulent d'emblée accepter cette responsabilité. Même notre Premier ministre était en salle d'accouchement il y a quelques semaines pour assister à la naissance de son dernier-né, et je pense que cela est symptomatique.

Dans le cadre des lois actuelles sur les prestations de maternité, et je songe surtout à l'assurance-chômage, il est impossible je crois pour l'instant que le père puisse effectivement participer sous cet angle, ou du moins prendre le temps qu'il faut, et on a attiré notre attention sur cette carence. Mais à mon avis, cela ne veut pas dire pour autant que la mère doive reprendre immédiatement le travail. Néanmoins, il faudrait qu'il y ait une possibilité de partage en quelque sorte du congé de maternité entre le père et la mère.

Mme Blown: Je me rends compte que c'est une pomme de discorde en effet et que la solution au problème de l'homme qui veut participer très rapidement, dès les premiers stades, de la même façon que la femme, ne fait pas l'unanimité. Selon d'aucuns, je pense, on pourrait peut-être effectivement diviser

[Text]

weeks for a woman and another eight weeks for the father, if he choose to take that.

Our main concern was that, although ideally it looks nice to have the choice that either parent can stay home, there are going to be pressures. I know of people who have chosen to go right back to work even though there has been no maternity benefits given to the man. They have just wanted to return immediately to work within a few days, and this is fine. I think people should have this option. But I think past laws have shown that very often a woman could be pressured, as I mentioned in the paper, either by an employer or by her husband into returning when she is really not physically ready to return to work.

That is why, in our paper, we would not like to see it left on a pure choice basis of either parent. Perhaps there could be a division so that the woman would opt to have those first eight weeks. If she did not want to take them, naturally she could go back to work, but at least it would then prevent the husband from saying that, since he does not earn as much as she does, she should go back to work five days after the birth of the baby, or the employer from putting the pressure on, saying: Look, your husband can take those maternity benefits; let him stay home.

I feel there are so many other areas where men can be encouraged to have that initial bonding and also time with their children, and it is really a short amount of time that maternity benefits apply to. There are so many other factors that come in here that, to me, are more important than just that one issue of whether or not a man can stay home for those four weeks, eight weeks or fifteen weeks. There is the issue of educating males to know it is okay to look after their children and to take full charge of them.

Another issue, which to me is more important than this one, is the issue of daycare. The issue of 16 weeks is really a very minor one for a working mother. Daycare is of far greater concern. Either parent can stay home for 16 weeks, but what do you do after 16 weeks?

Mrs. Collins: Thank you. I would agree with you that the whole issue of daycare could in fact be looked at as a question of systemic discrimination, because in many cases the lack of daycare precludes women from having equal access to work opportunities.

I know my colleagues have some questions and we have limited time, so I will not continue with my discussion. But again, thank you very much for your participation.

[Translation]

ce congé de sorte que la femme puisse avoir huit semaines et le père huit semaines à son tour si c'est cela qu'il veut.

Ce qui nous embarrasse un peu, même si dans l'absolu il serait effectivement intéressant pour les parents de choisir lequel des deux pourra rester au foyer, c'est qu'il y aura indubitablement des pressions. Je connais des femmes qui ont repris immédiatement le travail même en l'absence de toute prestation de maternité pour le père. Elles voulaient reprendre le travail immédiatement, quelques jours après seulement, et pourquoi pas? Je pense que les gens doivent avoir le choix. En revanche, les lois ont jusqu'à présent été telles que bien souvent, et d'ailleurs j'en parle dans le mémoire, la femme pouvait faire l'objet de pressions de la part de son employeur ou de son conjoint pour qu'elle reprenne le travail même si elle n'était pas physiquement apte à le faire.

Et c'est la raison pour laquelle, dans notre mémoire, nous disons que nous n'aimerions pas que ce soit purement et simplement une question de choix de la part du père et de la mère. Peut-être devrait-il effectivement y avoir répartition de sorte que la femme pourrait prendre les huit premières semaines et si elle ne veut pas les prendre, bien sûr elle pourrait reprendre le travail mais au moins cela empêcherait-il le mari de dire que puisqu'il ne gagne pas autant qu'elle, c'est elle qui devrait reprendre le travail cinq jours après la naissance; de même, cela empêcherait peut-être l'employeur de faire pression sur la femme en lui disant: écoutez, votre mari peut profiter des prestations de maternité, pourquoi ne resterait-il pas à la maison lui?

Je suis également d'avis qu'il y a tant d'autres domaines dans lesquels l'homme pourrait être incité à créer ce lien initial et à consacrer davantage de temps à ses enfants, et il faut bien reconnaître que les prestations de maternité ne couvrent en fait qu'une toute petite période. Il y a tant d'autres facteurs en jeu, des facteurs qui à mon avis sont bien plus importants que la question de donner ou non la possibilité au père de rester au foyer pendant quatre, huit ou 15 semaines. Il y a ainsi la nécessité qu'il y a d'apprendre aux hommes qu'il est parfaitement naturel de s'occuper de leurs enfants et d'en assumer pleinement la charge.

Autre chose encore, encore plus importante pour moi que la précédente, le problème des garderies et des crèches. Vous savez, ce problème des 16 semaines n'est pas vraiment très important pour une mère qui travaille. Le problème des garderies l'est bien plus. Bien sûr, le père ou la mère peut rester à la maison pendant 16 semaines, mais que se passe-t-il après?

Mme Collins: Je vous remercie. Je suis d'accord avec vous, toute cette question des crèches et des garderies pourrait effectivement être envisagée sous l'angle de la discrimination systémique parce que très souvent l'absence de garderies empêche les femmes de profiter des mêmes possibilités d'emploi que les hommes.

Je sais que mes collègues ont également des questions à poser et comme le temps nous est compté je m'arrêterai là mais je voudrais encore une fois vous remercier d'avoir participé à notre débat.

[Texte]

Ms Blown: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Thank you, Mary. Now I will turn to Mrs. Finestone, Member of Parliament for Mount Royal.

Mrs. Finestone: Thank you very much. First of all, I would like very much to thank you for a very thought-provoking presentation. I think yours is the first women's group, Ms Blown, to have presented this kind of perspective, and I welcome it because the role of this committee is to look at all sides of the coin. Generally there are two faces, but there are often more than the two faces.

Mary Collins has covered a good part of the area that was of concern to me in your paper. I really think equality means equality for both sexes. It has been one that has been of ongoing concern to me. We are not women against men and we do not want it to be men against women.

• 1140

On maternity leave, I look at this as a divided sector, a divided time frame, and part is the birthing and part is the parental. I really cannot accept that parental leave should not be the option of either parent, given that we have statistically shown that many women choose to go back to work far earlier than perhaps they should or perhaps they need to. It is a matter of personal choice. Our responsibility is not to infringe on personal rights but to assure legal rights. I think there is the equality of rights in this issue.

I am very empathetic, and have been for a long time, about the basic building block, and that is daycare; daycare with a variety of options, not institutionalized daycare that is run by government, necessarily, but the complete gamut and range, from home daycare to institutional daycare, and for the complete socio-economic spectrum, not just for the poorest or the richest in our society.

So I was pleased that you covered that issue, and unless you have something you want to add, I will not go further there.

Ms Blown: No.

Mrs. Finestone: I want to thank you for your approach on the Canadian Armed Forces. I like your look at it. Certainly 3 pages out of 10 . . . it is amusing.

I will tell you what was not amusing and really irritated me. That was the presentation by the Department of Veterans Affairs in Prince Edward Island last week or the week before, where it was indicated that for an amount of either \$50 million or \$67 million, depending on your choice of how you want to make equal pay, for those people who serve their country and served their country during a trying time and now are approaching 55 to 60 and 65 years of age—and that is the

[Traduction]

Mme Blown: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Merci Mary. La parole est maintenant à M^{me} Finestone, députée de Mont-Royal.

Mme Finestone: Merci beaucoup. Pour commencer, j'aimerais moi aussi vous remercier pour cet exposé qui nous a vraiment poussés à la réflexion. Je pense que c'est le premier groupement féminin, madame Blown, qui nous ait présenté cette perspective, et j'en suis ravie étant donné que nous avons pour rôle d'examiner les deux côtés de la médaille. Généralement il y a deux côtés, mais parfois il y en a davantage.

Mary Collins a mentionné le plus clair des éléments qui m'ont frappée dans votre exposé et je pense effectivement que lorsqu'on parle d'égalité, il faut parler d'égalité pour les deux sexes. C'est une chose sur laquelle j'insiste depuis le début. Nous ne sommes pas des femmes qui luttons contre les hommes et nous ne voulons pas que ce soit l'inverse non plus.

A propos du congé de maternité, pour moi il s'agit d'un créneau divisé dont une partie est la naissance et l'autre les soins. Je ne saurais en aucun cas accepter que le congé parental ne soit pas laissé à la discrétion du père et de la mère à la fois, étant donné que les statistiques ont prouvé que bien souvent la femme préférerait reprendre le travail beaucoup plus rapidement qu'elle ne le devrait. Mais c'est une question de choix personnel. Quant à nous, nous avons pour responsabilité de ne pas toucher aux droits individuels mais plutôt de garantir les droits conférés par la loi. Je pense que, à cet égard, il y a égalité de droits.

J'insiste énormément, et je le fais depuis longtemps d'ailleurs, sur l'importance de cette pierre angulaire qu'est la garderie ou la crèche; et je pense ici à toute une gamme d'options, pas nécessairement des garderies institutionnalisées et relevant du gouvernement, mais plutôt à toute la gamme des possibilités, depuis les garderies à domicile jusqu'aux garderies institutionnelles, sans oublier tout le spectre socio-économique, c'est-à-dire pas simplement des garderies pour les plus pauvres ou pour les plus riches.

Je suis donc très heureuse que vous en ayez parlé et, à moins bien sûr que vous n'ayez quelque chose à ajouter, je m'arrêterai là.

Mme Blown: Je n'ai rien d'autre à dire.

Mme Finestone: Je voudrais également vous remercier pour la façon dont vous avez parlé des Forces armées canadiennes. J'aime beaucoup votre perspective. Il est évident que trois pages sur 10 . . . C'est assez amusant.

Je dois vous dire par contre quelque chose qui ne m'a pas amusée, qui m'a plutôt fâchée. Il s'agit de l'exposé que nous a fait la semaine dernière ou la semaine précédente à l'Île du Prince-Édouard le ministère des Affaires des anciens combattants. Ces gens nous ont dit que pour 50 ou 67 millions de dollars, selon la façon dont on voudrait assurer l'égalité de la rémunération, il s'agit des gens qui ont servi leur pays, qui ont servi leur pays pendant une période très éprouvante et qui

[Text]

majority of the veterans of our country . . . and to discriminate there, based on your sex and your age to me is totally incompatible with the kind of services that were rendered. So I do not particularly accept the protection of widows or the protection of women as a minority group in this particular regard. I am sorry; these women have served their country equally as men. Therefore either lower the age for all to benefit or raise the age for all to benefit, but do not discriminate based on age and sex. I find that unacceptable.

Would you care to comment on that?

Ms Blown: I would go along with lowering the age for all to benefit.

Mrs. Finestone: Fine. I would say lower the age. The statistics show that most people want to retire earlier anyway. But that is totally unacceptable, particularly when I hear those dollar figures and I see what is happening with bank scams and other scams and we cannot find money—I am sorry, Mary, I do not want to be political . . .

Ms Blown: It is a question of priorities, again.

Mrs. Finestone: —but I said it made me angry, and that was before the bank scandal. It made me angry then and it has reinforced it now.

About combat, I find the whole thought of combat totally unacceptable and alien for my sons as well as for my daughters, so I do not discriminate there based on sex either.

Ms Blown: I certainly go along with that.

Mrs. Finestone: I am no more happy to think of my sons out in the forces and in the field. But combat today and active service education in Canada . . . when you restrict it based on sex, you are restricting educational opportunities in high tech. That is what you are doing. Do you accept that?

Ms Blown: No, I do not. I do not think there is any reason for discriminating in any area of the armed forces on the basis of sex. As it presently stands, if women are just now allowed in combat and therefore they are not allowed in higher positions, then perhaps we should examine why women are not allowed in combat and whether there are valid reasons for not having them in combat. I believe there are other countries that include women in combat.

Mrs. Finestone: I can tell you that I have just come back from the international meeting on women in Nairobi and I took the opportunity to meet with the leaders of the government; actually the police force and the armed forces. Certainly

[Translation]

approchent maintenant des 55, 60 ou 65 ans—ce qui couvre la majorité des anciens combattants canadiens . . . faire de la discrimination dans ce domaine, une discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge est pour moi parfaitement incompatible avec la nature des services ainsi rendus à la patrie. Je suis donc assez loin d'accepter que la protection soit accordée aux veuves ou aux femmes à titre de groupe minoritaire. Excusez-moi, mais ces femmes ont servi leur pays comme l'ont fait les hommes. Par conséquent, ou bien on abaisse l'âge d'admissibilité aux prestations pour tout le monde ou on le relève pour tout le monde, mais on ne peut en aucun cas faire de la discrimination basée sur l'âge et le sexe. Pour moi, c'est totalement inacceptable.

Qu'en pensez-vous?

Mme Blown: Je préférerais qu'on abaisse l'âge d'admissibilité aux prestations pour tout le monde.

Mme Finestone: C'est parfait, et je dirais la même chose que vous. Les statistiques prouvent que la plupart des gens veulent de toute façon pouvoir prendre leur retraite plus tôt. Mais la situation actuelle est totalement inacceptable, je pense surtout à tout ce que cela coûte, lorsque je pense à l'affaire des banques et à tous les autres arnaques d'ailleurs, alors que nous ne parvenons même pas à trouver de l'argent pour—excusez-moi Marie, je ne voulais pas faire de la politique . . .

Mme Blown: Encore une fois, c'est une question de priorité.

Mme Finestone: . . . mais je l'ai dit, cela me fâche, et je l'ai dit même avant que n'éclate le scandale des banques. Cela me fâche, et je suis encore plus fâchée maintenant.

Pour ce qui est des activités combattantes, c'est une notion que je trouve parfaitement inacceptable, c'est quelque chose que je refuse pour mes fils comme pour mes filles, et je ne veux pas non plus qu'il y ait là non plus de discrimination fondée sur le sexe.

Mme Blown: Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Mme Finestone: La perspective de voir mes fils dans les Forces armées et sur un champ de bataille ne me sourit pas davantage. Mais actuellement, les théâtres d'opérations et le service actif au Canada . . . lorsqu'on limite les possibilités à l'un des deux sexes, on limite également les perspectives d'éducation dans les technologies de pointe. Voilà ce qui se passe. Acceptez-vous cela?

Mme Blown: Pas du tout. Je ne pense pas qu'il y ait quelque motif que ce soit à discrimination n'importe où dans les Forces armées pour une simple raison de sexe. Dans la situation actuelle, si on ne permet pas aux femmes d'aller en théâtre d'opérations, si on ne leur permet donc pas d'accéder aux grades supérieurs, nous devrions peut-être nous demander pourquoi les femmes ne peuvent pas être engagées sur le théâtre d'opérations et s'il y a de bonnes raisons à cela. Je pense que d'autres pays permettent aux femmes de faire partie des unités d'active.

Mme Finestone: Je reviens tout juste de la conférence internationale de Nairobi sur les femmes et j'en ai profité pour rencontrer les dirigeants officiels, de la police et des Forces armées, et je me suis rendu compte que les femmes y avaient

[Texte]

women have equal access there. In Israel they have equal access. Norway, Denmark, and Sweden are making some changes. So is Germany.

Ms Blown: Yes.

• 1145

Mrs. Finestone: There is a very significant concern and a difference between active, on the front lines and direct combat, and I am not going to go into that at this particular minute.

Ms Blown: I find it difficult to argue that women have the right to be on the front line combat just because I do not want to argue that for my daughter or my son.

Mrs. Finestone: Exactly.

Ms Blown: But I certainly support the fact that if there is discrimination against women because they cannot get into higher-level jobs based on the fact they cannot get into combat then that discrimination should be eliminated. It is the access, and I think we are in agreement on that.

Mrs. Finestone: Thank you very much. I appreciate your bringing the DWs, the departmental dependent wives, to our attention. Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Thank you very much. Now I turn to Mr. Svend Robinson, Member of Parliament for Burnaby.

Mr. Robinson: Thank you, Maurice.

I too want to welcome Ms Blown before the committee. As you may be aware, I have had the good fortune to be able to work with the North Shore Women's Centre on a number of issues in my capacity as justice critic, going back in fact five or six years to the work on the sexual offences legislation. Certainly, Joanne did a terrific job in that. We were trying to get some changes on the Pappajohn decision, you will recall, and the North Shore Women's Centre initiated a petition campaign which spread throughout the entire country and was very successful and resulted in some changes in legislation. So, not only in terms of the importance of the brief you have submitted today but also in terms of the work you have done, which has borne fruit legislatively, I want to commend the North Shore Women's Centre for appearing.

The time is limited and I had a number of questions, some of which have been raised by my colleagues, but I will just deal with a couple of issues. I just wanted to note that, where you refer to section 146(1) of the Criminal Code, I think you are quite right that the reality is that the problem of the possible offence of a woman having intercourse with a male under 14 is much less serious in the real world than the sexual abuse of young women by men. The difficulty, however, is that if the Criminal Code is drafted in that manner, which I think is clearly discriminatory, then the provision itself is struck down by the courts. The problem now is that provision of the

[Traduction]

les mêmes chances que les hommes. En Israël, c'est la même chose. La Norvège, le Danemark et la Suède sont en train de faire des changements, l'Allemagne également.

Mme Blown: En effet.

Mme Finestone: Il y a une très grosse différence entre l'active, le front et le théâtre d'opérations, mais je m'étendrai pas là-dessus maintenant.

Mme Blown: J'ai du mal à défendre le droit qu'ont les femmes à monter en première ligne parce que c'est quelque chose dont je ne veux pas, ni pour mon fils ni pour ma fille.

Mme Finestone: Précisément.

Mme Blown: Mais j'insiste néanmoins sur le fait que, s'il y a discrimination à l'endroit des femmes parce qu'elles ne parviennent pas à décrocher des grades supérieurs du fait qu'elles ne peuvent pas aller sur les théâtres d'opérations à ce moment-là cette discrimination doit être éliminée. C'est une question d'accès, et je pense que nous sommes d'accord à ce sujet.

Mme Finestone: Merci beaucoup. Je vous remercie aussi d'avoir porté à notre attention la question des épouses à charge. Encore merci.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Merci beaucoup. La parole est maintenant à M. Svend Robinson, député de Burnaby.

M. Robinson: Merci, Maurice.

À mon tour, je souhaite la bienvenue à M^{me} Blown. Comme vous le savez sans doute, j'ai eu la chance de pouvoir travailler nombre de fois avec le *North Shore Women Centre* en ma qualité de porte-parole officiel en matière de justice, et cela remonte en fait à cinq ou six ans déjà, à l'époque du projet de loi sur les délits à caractère sexuel. Je m'empresse d'ajouter que Joanne avait à l'époque abattu un travail extraordinaire. Nous tentions, vous vous en souviendrez, d'obtenir certains changements à la suite du jugement Pappajohn, et le *North Shore Women's Centre* avait lancé une pétition qui, très rapidement, s'était propagée dans tout le Canada et qui avait eu pour effet de faire changer la loi. Je tiens donc à féliciter le *North Shore Women's Centre* non seulement en raison de l'importance du mémoire qu'il a déposé aujourd'hui, mais également pour l'excellent travail qu'il a abattu et qui a porté fruit sur le plan législatif.

Le temps nous est compté et j'ai de nombreuses questions à poser dont certaines ont déjà été abordées par mes collègues, mais je vais me contenter d'en citer une ou deux seulement. Je voulais souligner que, lorsque vous parlez de l'article 146(1) du Code criminel, vous avez à mon avis parfaitement raison de dire que le problème de la criminalisation des relations sexuelles entre une femme et une personne de sexe masculin de moins de 14 ans est, dans le monde réel, bien moins grave que celui des jeunes femmes qui sont sexuellement molestées par les hommes. Le problème tient toutefois au fait que si le Code criminel est ainsi bien rédigé, d'une manière qui à mon avis est nettement discriminatoire, cette disposition elle-même est

[Text]

Criminal Code, the whole thing, has been thrown out by the courts.

Ms Blown: I have no problem with amending that provision. I just wanted to make the point in the brief that this really was not something important enough to be put in there given the other things like pornography and prostitution, which should be looked at, and I understand are being looked at.

Mr. Robinson: I appreciate that. I just wanted to make the point that even though the reality may be different the laws have to reflect the equality.

Ms Blown: Yes, they have to be equal.

Mr. Robinson: You mentioned prostitution and you say that the government has received ample information on these topics. Certainly, in looking at the legislation that was tabled by the government, the representations made by the North Shore Women's Centre do not seem to have been reflected in that bill.

Ms Blown: They are not reflected, no.

Mr. Robinson: Have you made any further representations to the government on that legislation which is now before the House?

Ms Blown: Not recently, but I believe it is being looked at right now.

Mr. Robinson: I would encourage you to move quickly on that because the bill in fact has moved to a legislative committee and those of us who share your concerns will need all the support we can get when it comes to committee.

Just perhaps one other area I wanted to deal with: You refer to the question of discrimination on the basis of sex in the armed forces. One of the other issues raised was discrimination in the armed forces on the basis of sexual orientation, and you may have heard of the case of the five women in Nova Scotia who lost their jobs, their livelihoods, solely because they happened to be lesbian. Has the North Shore Women's Centre taken any position at all with respect to discrimination on the basis of sexual orientation?

Ms Blown: I believe generally that the North Shore Women's Centre certainly opposes any discrimination on the basis of sexual orientation, the same as on the basis of sex, that this kind of discrimination should be eliminated. Certainly we are aware of that case you are talking about and we feel very strongly that people should not be refused employment or not be able to continue their jobs because of their sexual orientation.

Mr. Robinson: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Thank you, Svend.

Ms Blown, as you notice, I have been the new chairman only for a few minutes. But I am still a member and I would like to ask you a few questions. If you do not mind, I am more comfortable in French.

[Translation]

réfuté par les tribunaux et le problème, à l'heure actuelle, est que cette disposition du Code criminel, dans son intégralité, est réfuté par les tribunaux.

Mme Blown: Je veux bien qu'on modifie cet article, mais je voulais simplement insister, dans le mémoire, sur le fait que ce n'est pas vraiment un problème suffisamment important pour qu'on en parle dans le document, compte tenu de tout ce qui se passe en matière de pornographie et de prostitution, autant de domaines qui devraient être étudiés, et qui le sont je crois.

M. Robinson: Je vous suis parfaitement. Je voulais simplement signaler que même si la réalité est peut-être différente, les lois doivent pourtant traduire cette réalité.

Mme Blown: En effet, il faut qu'il y ait égalité.

M. Robinson: Vous avez parlé de la prostitution et vous nous avez dit que le gouvernement avait été abondamment renseigné sur le sujet. Il est évident, à en juger par les projets de lois déposés par le gouvernement, que les instances soumises par le *North Shore Women's Centre* ne semblent pas avoir été prises en ligne de compte.

Mme Blown: En effet.

M. Robinson: Avez-vous insisté davantage auprès du gouvernement à propos de ce projet de loi dont est actuellement saisie la Chambre?

Mme Blown: Pas depuis ces derniers temps, mais nous y travaillons.

M. Robinson: Je vous incite à ne pas trop tarder parce que le projet de loi a été renvoyé devant un comité du Parlement et les députés qui partagent vos préoccupations à ce sujet vont avoir besoin de toute l'aide possible au moment de l'étude en comité.

Un autre domaine encore dont je voudrais vous entretenir: vous avez parlé de la discrimination fondée sur le sexe dans les Forces armées. Il a également été fait état de la discrimination exercée par les Forces armées à propos de l'orientation sexuelle, et vous avez peut-être entendu parler de ces cinq femmes de la Nouvelle-Écosse qui ont perdu leur emploi simplement parce qu'elles étaient lesbiennes. Est-ce que le *North Shore Women's Centre* a pris position à propos de ce problème de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle?

Mme Blown: Je dirais d'une façon générale que le Centre condamne toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle tout comme il condamne toute discrimination fondée sur le sexe et part du principe que ce genre de discrimination devrait être éliminée. Nous sommes effectivement au courant du cas dont vous parlez et nous avons le sentiment très net qu'on ne devrait pas pouvoir refuser un travail à qui que ce soit en raison de son orientation sexuelle.

M. Robinson: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Merci, Svend.

Madame Blown, vous avez sans doute remarqué que je n'assume la présidence du Comité que depuis quelques instants. Il m'empêche que je suis toujours membre du Comité et j'aimerais à mon tour vous poser quelques questions. Si cela

[Texte]

Je voudrais simplement, madame, vous féliciter pour la façon dont vous nous avez exprimé votre point de vue. Bien que vous l'ayez mentionné, il est évident qu'avec plus de 600 auditions faites devant ce Comité, le point de vue de la femme a été, je pense, largement exprimé; mais je dois ajouter qu'avec votre perception, il a été exprimé d'une façon bien particulière ce qui nous aidera davantage à formuler nos recommandations. J'aurais deux points à soulever.

Le premier c'est beaucoup plus un commentaire, parce que Mary l'a soulevé et M^{me} Finestone également, c'est au sujet de l'égalité au niveau des bénéfices de la maternité. Je comprends fort bien votre point de vue, mais il reste que, respectueusement soumis, il m'apparaît quand même que le but davantage recherché n'est peut-être pas essentiellement le bien des parents, mais celui de l'enfant. Et dans cette perspective, j'ai un peu de mal à comprendre la position exprimée dans votre mémoire. Cependant, avec les discussions que vous avez eues avec mes différents collègues, je crois saisir davantage qu'il faut établir certaines nuances. J'aimerais que vous ajoutiez quelque chose, éventuellement. Je pense que ce qu'il faut rechercher c'est le bien de l'enfant. Et à cela, on ne doit pas, à mon avis, se préoccuper de l'aspect «différence de sexe».

Mais j'aimerais davantage vous entendre, madame, sur la recommandation n° 7 de votre résumé que j'ai devant moi, et concernant l'accès à la pension pour la femme qui reste à la maison. Comment voyez-vous cela? Et je m'explique. Est-ce que c'est simplement le chèque émis par le gouvernement qui devrait être divisé en deux—à savoir une partie à l'homme, une partie à la femme—ou est-ce que c'est davantage le fait de permettre à la femme de participer au fond de pension durant sa vie, quand elle reste à la maison? Est-ce qu'elle devrait y participer financièrement et, si oui, comment pourrait-elle le faire puisqu'elle ne reçoit pas de salaire quand elle reste chez-elle? Est-ce par le biais des allocations familiales? J'aimerais que vous élaboriez davantage sur la recommandation numéro 7 qui m'apparaît importante dans votre mémoire.

Mme Blown: Merci monsieur. Je regrette de ne pas parler le français.

As for the maternity benefits issue, I am not absolutely clear what your objection was. I am not sure it was on the basis of total equality, therefore either parent should be able to choose and you do not feel that our argument substantiates this.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): I do not know exactly what you mean by saying that you are not for this recommendation and you are not for the, let us say, equality of benefits.

Ms Blown: The point we were trying to make is that attempting to give total equality by recognizing that both men and women are the same may result in women being disadvantaged in the fact that the biological fact of pregnancy is that it applies to women only. We cannot avoid that fact.

[Traduction]

ne vous dérange pas, je préférerais parler français parce que je me sens plus à l'aise dans cette langue.

• 1150

Madam, I simply wish to congratulate you for the way in which you have expressed your point of view. As you mentioned, it is obvious that in the more than 600 submissions made to the committee, women's point of view has been, I think, well represented; but I must add that your specific perception will be very helpful to us in formulating our recommendations. There are two points I would like to raise.

The first is more in the nature of a comment, as Mary has raised it already and Mrs. Finestone as well, and it concerns equality and maternity benefits. I understand your point of view very well, but, with due respect, it seems to me that our first concern should not be the well-being of the parents, but that of the child. In the light of that, I have some difficulty in understanding the position expressed in your brief. However, having listened to the discussions you had with various colleagues, I think I am beginning to understand that certain distinctions have to be made. Perhaps you could add a few words on this. I think that the well-being of the child must remain our first objective. And, to my way of thinking, this should not be superseded by the issue of sexual equality.

I would like to hear you speak at greater length, Madam, on recommendation No. 7 in the summary I have before me, regarding access to pensions for homemakers. How do you see this being implemented? Let me explain what I mean. Do you think that the cheque issued by the government should simply be divided into two parts . . . , one for the man and one for the woman . . . , or, rather, that the woman should be allowed to contribute to the pension fund throughout her life, including periods where she works at home? Should she contribute financially, and if that is the case, how could she do so as she does not receive a salary for her work at home? Should she use family allowances? I would like you to provide us with some further information on recommendation No. 7, which seems very important to your brief.

Ms Blown: Thank you, sir. I am sorry I do not speak French.

Quant à la question des prestations de maternité, je ne suis pas certaine d'avoir compris votre objection. Je ne sais pas si vous prôniez l'égalité totale, auquel cas l'un ou l'autre des parents devrait pouvoir choisir . . . selon vous, peut-être, notre argumentation ne conduit pas à cette conclusion?

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Je ne sais pas exactement ce que vous voulez dire quand vous dites que vous êtes contre cette recommandation et que vous n'appuyez pas l'égalité des prestations, si on veut.

Mme Blown: Ce que nous voulions dire, c'est qu'en tentant d'atteindre l'égalité totale en déclarant que les hommes et les femmes sont les mêmes, il se peut que les femmes soient désavantagées par le fait biologique de la grossesse, qui est

[Text]

Mrs. Finestone: *Vive la différence.*

Ms Blown: To recognize that men have an opportunity and an obligation to their parental duties—I would certainly go along with that. Perhaps there is a need to look at maternity benefits in a division, so that there is maternity strictly to get over the birth process, then there is the parental leave as Mrs. Finestone was pointing out.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): That is clear.

Ms Blown: Your second question was regarding pensions for homemakers. That is not only with regard to the splitting of pension benefits. At the moment, upon divorce the woman can apply for a splitting of pension benefits. The reality is there again that only 4% of women who are entitled to this apply.

• 1155

I would add to the recommendation that perhaps there should be automatic splitting of pension benefits upon divorce.

But as far as pensions for homemakers go, that goes beyond just the splitting of a husband's pension credits. This includes women, recognizing that women in the home are performing a valuable job. I see this as the husband contributing to the pension for his wife, and I envision this—and I know many other groups have made the suggestion—on a sliding scale basis.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Yes, but for the single parent?

Ms Blown: For the single parent? I feel it is up to society, as well as for the person whose husband may be earning below a certain amount. This may be society's responsibility to its future generations. If we value women's contributions in the home and the raising of children, perhaps we have to take some responsibility. I know there is only so much money in the budget; but again, it is a question of priorities. At the moment there are far too many women who have spent their years in the home doing a valuable job for society and who now are statistics on women who live below the poverty line over age 60.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Would you make any more comments, Ms Blown, about the family allowance?

Ms Blown: That was the one where we recommended that family allowance cheques continue to be sent to the mother. Again, we recognize that in trying to achieve equality for all, there may be repercussions that will then disadvantage women further. The fact is that for many women this is their only

[Translation]

réservée aux femmes seulement. C'est une réalité qu'on ne peut éviter.

Mme Finestone: *Vive la différence.*

Mme Blown: Je serais certainement disposée à reconnaître que les hommes ont aussi des responsabilités et des obligations en tant que parents. Peut-être y aurait-il lieu d'étudier le partage des prestations de maternité, et qu'il y ait des congés de maternité strictement pour la naissance de l'enfant, et qu'ensuite il y ait des congés parentaux, comme M^{me} Finestone le disait.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): C'est clair.

Mme Blown: Votre deuxième question portait sur les pensions de retraite pour les femmes au foyer. Il ne s'agit pas seulement du partage des prestations de retraite. À l'heure actuelle, suite à un divorce, une femme peut demander que les prestations soient partagées. En fait, seulement 4 p. 100 des femmes qui y auraient droit présentent une telle demande.

J'aimerais ajouter à la recommandation que le partage des prestations de retraite devrait peut-être se faire automatiquement après un divorce.

En ce qui a trait aux pensions de retraite pour les femmes au foyer, cela dépasse le simple fait de scinder les crédits de retraite du mari. Il s'agit aussi de reconnaître que les femmes qui restent au foyer effectuent un travail dont la valeur est bien réelle. À mon sens, le mari pourrait cotiser à une caisse de retraite pour sa femme, et j'envisage, comme de nombreux autres groupes l'ont suggéré, un système de cotisations variables en fonction du revenu.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Oui, mais que se passerait-il pour le parent célibataire?

Mme Blown: Que ce passerait-il dans le cas du parent célibataire? Je pense que cette responsabilité revient à la société, tout comme celle de la femme dont le salaire du mari ne dépasse pas un certain seuil. Il se peut que ce soit là la responsabilité de la société à l'égard des générations futures. Si nous apprécions la contribution qu'apporte la femme au foyer et au soin des enfants, peut-être devons-nous accepter en retour une certaine responsabilité. Je sais qu'il n'y a que tant d'argent dans le budget; mais, encore une fois, il s'agit d'établir des priorités. À l'heure actuelle, il y a trop de femmes qui ont passé leur vie à la maison, à effectuer un travail utile pour la société, et qu'on retrouve maintenant dans les statistiques sur les femmes de plus de soixante ans dont le revenu n'atteint pas le seuil de la pauvreté.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Pourriez-vous nous faire d'autres observations, Madame Blown, sur les allocations familiales?

Mme Blown: Nous avons recommandé que l'on continue d'envoyer les chèques d'allocations familiales à la mère. Encore une fois, nous sommes d'avis qu'en poursuivant l'objectif de l'égalité pour tous, nous courons le risque de causer des répercussions qui feront empirer le lot de certaines

[Texte]

source of income. I know it has been suggested—and we mention that in our recommendation—that perhaps it should go to the parent with the lower income. This is probably the fairest way of achieving equality without discriminating against women who at the moment receive that cheque and value that cheque in their own name. For those women who are working at home and who do not receive another source of income, then that cheque can continue to go to them. But in the case where there is a man staying at home and the woman is bringing in the bulk of the income, he would be able to receive that cheque.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): Ms Blown, on behalf of the members of our committee, I want to express our sincere thanks. We have time enough to study your recommendations before the final report, which will be tabled in the middle of October.

Ms Blown: I look forward to reading your report.

The Vice-Chairman (Mr. Tremblay (Lotbinière)): The next group is the Canadian Association for the Deaf, with Mr. Henry Vlug.

Mr. Vlug, I want to welcome you on behalf of this committee.

Mr. Henry Vlug (Canadian Association of the Deaf, President, Greater Vancouver Association of the Deaf): *(Interpretation)* Thank you very much.

You have heard from the Canadian Association of the Deaf through Sheryl Winters, and this is part of a joint presentation. Also, you heard from the COPOH quite a while ago, early in your committee's life. Later you heard from the BCCD. I would like to say first that the GVAD supports what those two groups are presenting; their position. I would like to make some comments additional to what they have already said and what they will say.

What I want to stress now is consumer groups like the GVAD. I feel they have an important role to play in equality rights to make the Constitution meaningful. To be able to fulfil the role, consumer groups need to have the resources; and to have those resources, we must have the money. The deaf community has never had enough resources. I am sure this is true for other disabled groups.

We are very much restricted in our ability to get rid of the obstacles we face. Right now I am involved in different kinds of attempts to remove the obstacles.

• 1200

If we have the resources, the job will be a lot easier to remove the obstacles that are there now. As an example of that, I think it was a clear breach of the charter which maybe will help you understand... Last year I was a student at the

[Traduction]

femmes. En réalité, les allocations familiales sont la seule source de revenu pour de nombreuses femmes. Je sais que l'on vous a suggéré... et nous y faisons allusion dans notre recommandation... que le chèque devrait peut-être être envoyé au parent dont le revenu est le moins élevé. C'est sans doute la façon la plus équitable de poursuivre le but de l'égalité sans exercer de discrimination contre les femmes qui à l'heure actuelle reçoivent ce chèque et apprécient beaucoup qu'il soit émis en leur nom propre. Pour les femmes qui travaillent au foyer et qui n'ont aucune autre source de revenu, rien ne serait changé. Mais si c'est l'homme qui reste à la maison et la femme qui travaille et ainsi contribue la majeure partie du revenu conjugal, c'est l'homme qui recevrait le chèque.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Madame Blown, au nom des membres du comité, je veux vous remercier sincèrement. Nous aurons le temps d'étudier vos recommandations avant de rédiger notre rapport final qui sera déposé à la mi-octobre.

Mme Blown: Je lirai votre rapport avec beaucoup d'intérêt.

Le vice-président (M. Tremblay (Lotbinière)): Notre prochain témoin sera l'Association canadienne des sourds, représentée par M. Henri Vlug.

Monsieur Vlug, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue au nom du Comité.

M. Henri Vlug (Association canadienne des sourds, président, Association des sourds de la région métropolitaine de Vancouver (GVAD)): *(Interpretation)* Merci beaucoup.

Vous avez déjà reçu l'Association des sourds en la personne de M^{me} Sheryl Winters, et mon exposé fera partie d'une présentation conjointe. La Coalition des organismes provinciaux des handicapés a aussi comparu devant vous il y a un certain temps, peu de temps après la création de votre comité. Vous avez aussi reçu la BCCD. Je précise tout d'abord que notre groupe, la GVAD, appuie la position de ces deux groupes. J'aimerais ajouter quelques remarques complémentaires à ce qu'ils ont déjà dit et à ce qu'ils diront.

Je voudrais surtout insister sur le rôle des groupes de consommateurs comme la GVAD. Si on veut que la Constitution rayonne vraiment dans notre société, je pense que ces groupes ont un rôle important à jouer pour ce qui est des droits à l'égalité. Pour pouvoir jouer ce rôle, les groupes de consommateurs ont besoin de ressources; pour obtenir ces ressources, il nous faut des fonds. La collectivité des sourds n'a jamais eu suffisamment de ressources. Je suis sûr que la même chose est vraie pour d'autres groupes de handicapés.

Nous sommes gênés par des contraintes de toutes sortes quand nous voulons surmonter les obstacles qui se dressent devant nous. Je participe à l'heure actuelle à diverses tentatives pour éliminer ces obstacles.

Si nous disposons des ressources voulues, l'élimination des obstacles sera facilitée d'autant. Par exemple, je pense à un cas où, clairement, on a enfreint la charte, et peut-être cet exemple vous aidera-t-il à comprendre... L'an dernier j'étudiais à la

[Text]

University of British Columbia Law School and two other deaf students were attending the university, not in law school but in different departments. We started the year with the assistance of sign language interpreters. You now can see personally what the role of a sign language interpreter is. You can see the role the interpreter is playing. Without the sign language interpreter you could not understand me and I could not understand you. I think it is quite obvious that for a deaf student going to a university without an interpreter makes it very, very difficult for that student to take any benefit from classes.

Last year UBC made no arrangements for the payment of the interpreters the three of us started with. A lot of attempts were made to have those arrangements in place, but we have been doing that for three years now and we have never been successful in setting up that kind of arrangements.

Just before the Christmas break, before my Christmas exams, the issue came to a head when interpreting services were going to be withdrawn. There was no payment for them. It was only because of media involvement. We made a big stink about it. Then we were finally successful in getting a temporary arrangement put in place. So we kept our interpreters until the end of the academic year. At that time a promise was made to have more permanent arrangements in place for the next year. There are several students who do need that assistance. Now is the second or third week of classes for those new university students at the new university term. I have graduated, so I am not there. But several other deaf or hard-of-hearing is receiving that interpreting service; the others are not. So much for the promises.

There is supposed to be a high-level governmental meeting next week involving the provincial government, which is working on that; which was supposed to have solved the problem at that time. We have are not getting the help they need.

The point I want to make now is if we had the resources to make us work better, we could prevent... Those students would have had interpreters if we had had the resources to fight for them. But we do not have the resources. We try to keep putting pressure on them. We are trying to keep the government to its promises; but we do not have the resources to do that.

What if the decision next week of the high-level provincial people is not favourable to us? How do we fight it? We do not have the resources. We will find them somehow, because it is a very important issue. But it is a big problem.

There are several other examples. There should not be obstacles. They should not be there in the first place. If we had

[Translation]

Faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique, et il y avait deux autres étudiants sourds à la même université, qui n'étaient pas, toutefois, à la Faculté de droit mais dans d'autres départements. Au début de l'année, nous avions l'aide d'interprètes gestuels. Vous pouvez maintenant voir, personnellement, le rôle que joue l'interprète gestuel. Vous voyez le rôle que joue l'interprète. Sans l'interprète gestuel, vous ne pourriez me comprendre et je ne vous comprendrais pas non plus. Je pense qu'il est facile de comprendre qu'un étudiant sourd aura beaucoup de mal à tirer quoi que ce soit de ses cours universitaires sans l'aide d'un interprète.

L'an dernier, l'Université de Colombie-Britannique n'a pas pris de dispositions pour que soient rémunérés les interprètes avec lesquels nous avions, nous trois, commencés l'année. Des nombreuses tentatives ont été faites pour que soient mises en places ces dispositions, mais nous essayons depuis trois ans maintenant et nous n'avons jamais réussi à faire accepter ce genre d'ententes.

Juste avant le congé de Noël, juste avant mes examens de Noël, nous sommes arrivés au moment décisif, car on allait nous retirer les services d'interprétation. Il n'y avait pas de fonds pour leur rémunération. Nous avons réussi parce que nous avons fait intervenir la presse. Nous avons fait un scandale. Puis, nous avons finalement réussi à faire mettre en place des dispositions temporaires. Nous avons donc gardé nos interprètes jusqu'à la fin de l'année universitaire. À ce moment-là on nous a promis de prendre des dispositions permanentes pour l'année suivante. Il y a plusieurs étudiants qui ont besoin de cet aide. Les nouveaux étudiants en sont à la deuxième ou à la troisième semaine de cours dans leur nouvelle session universitaire. Je suis diplômé et j'ai donc quitté l'université. Mais il reste plusieurs autres étudiants sourds ou souffrants de troubles de l'ouïe qui auraient besoin de services d'interprétation. Un seul étudiant profite de ces services; les autres n'en reçoivent aucun. Ce n'était que promesses...

Il doit y avoir une réunion gouvernementale de haut niveau, où participera le gouvernement provincial, et on doit se pencher sur cette question; le gouvernement provincial était sensé avoir réglé cette question dans le passé. Il y a à l'heure actuelle des étudiants sourds à l'Université de Colombie-Britannique qui ne reçoivent pas l'aide dont ils ont besoin.

Ce que je veux faire ressortir c'est que si nous disposions des ressources pour nous permettre de faire un meilleur travail, nous pourrions éviter... Ces étudiants auraient pu avoir des interprètes si nous avions eu les ressources pour lutter pour les obtenir. Mais nous n'avons pas ces ressources. Nous continuons d'exercer des pressions. Nous essayons de forcer le gouvernement à respecter ses promesses; mais nous n'avons pas les ressources nécessaires pour le faire.

Qu'arrivera-t-il si la décision prise par les hauts-fonctionnaires provinciaux lors de la réunion de la semaine prochaine ne nous est pas favorable? Comment pourrions-nous la combattre? Nous ne disposons pas des ressources nécessaires. Nous allons les trouver coûte que coûte, parce qu'il s'agit d'une question très importante. Mais c'est un problème de taille.

Je pourrais citer plusieurs autres exemples. Il ne devrait pas y avoir d'obstacles. Ces obstacles ne devraient pas exister au

[Texte]

the resources, we could put those obstacles aside; and we could have done that long ago.

• 1205

I am here on my lunch break right now. The reason why I can come here is because I happen to work in a big office tower just next door. If we had the resources, again, perhaps I could have had a better planned, more professional and smoother kind of presentation. Thank you.

The Chairman: Thank you. I do not think any apologies for the presentation are required. It was an excellent explanation to us in specific personal terms of a problem we had heard about earlier in Winnipeg. COPO was making a brief to us and talking about the problems students had in terms of exactly the kinds of services you are describing. At that time, we were talking about the general principle of obstacles being removed to ensure that all Canadians can play a mainstream role in our society to the greatest extent of their abilities and capabilities.

But what we have now this morning, is the opportunity to hear from an individual who was part of that process. Again, it is why our committee is truly so pleased that we did come back to Vancouver for a second round of hearings. We really understand issues better in this country when we do not talk about general principles but when we get right down to specifics when it helps bring clearly into focus what must be done, and where, when, and why.

I know that members of our committee will have some questions they would like to ask you, Mr. Vlug, and we will start with Sheila Finestone, Member of Parliament for Mount Royal.

• 1210

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Vlug. I have enjoyed a personal testimony as to the obstacles well, when I say I have "enjoyed", I have enjoyed being enlightened on a personal basis with respect to the obstacles which you personally have been subjected to, and the fact that you have come to speak for all

Certainly this society must focus on peoples' abilities and find ways to overcome disability, so that we can profit from your input into the society and so that you may be able to have equal benefit from society.

Your point brings to mind equal benefit of the law with respect to section 15, and equality of access and equality of benefit. It is the first time I have thought specifically with respect to federal-provincial equalization payments, and the responsibility for post-secondary education. I have a feeling you were referring to primary and secondary education as well, and jobs, etc., but if we look particularly at post-secondary education, even the charter, although it is not within our

[Traduction]

départ. Si nous disposions des ressources voulues, nous pourrions les éliminer; et nous l'aurions fait depuis longtemps.

C'est parce que c'est l'heure du repas que je puis me permettre de comparaître. C'est aussi parce qu'il se trouve que je travaille dans un des grands édifices à bureaux qui est juste à côté. Je répète que si nous avions eu les ressources voulues, j'aurais sans doute pu vous présenter un exposé beaucoup mieux préparé, plus professionnel et qui aurait coulé de source. Merci.

Le président: Merci. Vous n'avez nullement besoin de vous excuser de votre exposé. Vous nous avez très bien expliqué, avec des exemples personnels, un problème dont nous avions déjà entendu parler à Winnipeg. Dans son mémoire, la Coalition des organisations provinciales de personnes handicapées nous expliquait justement quelles difficultés ces étudiants avaient à obtenir le genre de services que vous décrivez. À cette époque-là, nous parlions en général de surmonter des obstacles afin que tous les Canadiens puissent jouer un rôle de premier plan dans notre société, à la mesure de leurs aptitudes et de leur capacité.

Mais, ce matin, nous avons pu entendre le témoignage d'une personne qui a vécu elle-même ces difficultés. Voilà pourquoi notre Comité est si heureux d'être revenu à Vancouver pour poursuivre ses audiences. Il est plus facile dans notre pays de vraiment comprendre ce dont il s'agit, si on laisse de côté les principes généraux et que l'on choisit de se pencher plutôt de façon précise sur ce qui doit être fait, et sur la façon d'y arriver.

Je sais que les membres de notre Comité voudront vous interroger, monsieur Vlug, et je céderai d'abord la parole à M^{me} Sheila Finestone, députée de Mount Royal.

Mme Finestone: Merci, monsieur Vlug. J'ai écouté avec plaisir votre témoignage sur les obstacles que vous avez rencontrés. Lorsque je dis «avec plaisir», c'est que j'étais heureuse d'être éclairée sur le genre d'obstacles dont vous avez été personnellement victime, et heureuse de constater que vous êtes venue parler au nom de tous les étudiants.

Il est essentiel que notre société apprenne à s'attacher plus aux talents des gens pour trouver des façons de surmonter leurs incapacités, afin que nous puissions profiter de votre apport à la société et que, parallèlement, vous puissiez vous-même profiter également de la société.

Vos observations nous ramènent à l'article 15 qui prônent le même bénéfice de la loi, c'est-à-dire le même accès et les mêmes bénéfices. C'est la première fois que j'y pense en termes des paiements de péréquation entre le fédéral et ses provinces et en termes de l'autorité chargée de l'éducation post-secondaire. J'ai l'impression que vous parliez également de l'instruction primaire et secondaire, de même que des emplois; mais si l'on prend particulièrement le cas de l'instruction post-secondaire, même si ce domaine ne relève pas de nous, on peu

[Text]

mandate, does refer to equalization payments as part of the social contract to assure equality across Canada.

I would hope that this issue will be looked at by the federal-provincial Ministers of Education. I am not quite sure where that fits in. I will take direction from professionals in that regard, and I wonder if you could tell me: Did it "sex state"? Yes. But that still requires . . . it is part of equalization, it "sex states" financing of post-secondary education. That money has been cut. I would like to know from you in particular if you are aware of it. I do not remember whether COPO pointed that out. Are dollars supposedly earmarked for post-secondary institutions? Is it those dollars that have been cut? Or is it the will of the particular institutions to assign dollars within their budgets which would be, of course, at the provincial level?

Mr. Vlug: It should certainly be a lawyer; a legal person. It really is a legal position invariably to provide those kinds of accessibility for us to go.

An hon. Member: What about cut-backs?

Mr. Vlug: I do not know if the cut-backs here, which the universities face, have been affected. The universities say they are fine; that they want to provide us with accessibility but they do not have the funds right now. I understand their difficulties, yes, but it is too bad for them, really.

Mrs. Finestone: Well, you underscore again the frustration and the concern we have had where economic impact is the obstacle and is often played on the backs of our minorities, our handicapped, and women.

Could you just tell me how you did resolve it? What was the percentage of personal dollars that had to be put in by students? Or did the university fulfil their financial commitments? Did you have any personal . . .

Mr. Vlug: I did not have to pay myself, except in terms of time and energy and effort. And this time was just before exams.

Mrs. Finestone: I can imagine the amount of stress.

Mr. Vlug: So you know what it is like. You have been through law school yourself.

• 1215

What eventually happened I am not really sure. The Western Institute for the Deaf provided the interpreter services. They had an agreement with the provincial government. It was for emergency short-term funds, which I believe came from the Ministry of Labour.

Mrs. Finestone: I thank you very much for bringing the issue to our attention. I thank you for being here.

[Translation]

néanmoins dire que la charte s'applique aux paiements de péréquation, puisqu'ils font partie de notre contrat social visant à assurer l'égalité à tous les Canadiens.

J'ose espérer que cette question fera l'objet d'une discussion lors de la réunion fédérale-provinciale des ministres de l'Éducation, même si je ne sais pas vraiment comment on pourra l'intégrer à l'ordre du jour. Mais je me renseignerai à cet égard. Pouvez-vous me dire si c'est le Secrétariat d'État qui . . . ? Oui. Mais cela exige quand même . . . Cela fait partie de la péréquation, étant donné que c'est le Secrétariat d'État qui finance l'instruction post-secondaire. Mais, je ne sais pas si vous l'avez su personnellement, mais ces fonds ont été réduits. Je ne me rappelle pas si la COPOH l'a mentionné. Y a-t-il une partie des fonds qui soit véritablement réservée aux institutions post-secondaires? Est-ce que ce sont ces montants-là qui ont été réduits? Ou bien sont-ce plutôt les provinces qui décident par elles-mêmes quelles sommes elles accorderont à telle ou telle institution?

M. Vlug: Il faudrait être avocat pour pouvoir répondre, ou du moins appartenir à la profession juridique. Il faudrait légiférer pour que nous ayons accès à tout cela.

Une voix: Mais que dites-vous des coupures?

M. Vlug: Je ne sais pas si les fonds réservés aux universités ont été réduits. Les universités elles-mêmes nous déclarent qu'elles sont en bonne posture, qu'elles voudraient bien nous fournir tous ces services, mais qu'elles n'ont néanmoins pas les fonds pour le faire. Je comprends les difficultés auxquelles elles font face, mais c'est vraiment dommage.

Mme Finestone: Vous mettez encore une fois le doigt sur un phénomène qui nous frustre et nous préoccupe, c'est-à-dire lorsque l'on se cache derrière des réalités économiques pour léser nos minorités, nos handicapés et les femmes.

Comment avez-vous résolu votre problème? Combien d'argent les étudiants doivent-ils payer de leur propre poche? L'université a-t-elle fini par honorer ses engagements financiers? Avez-vous personnellement . . .

M. Vlug: Je n'ai rien eu à payer moi-même, sauf en termes de temps, d'énergie et d'efforts que j'ai consacrés à cette affaire juste avant les examens.

Mme Finestone: J'imagine à quel point cela a dû vous stresser.

M. Vlug: Vous savez ce que c'est: vous avez vous-même étudié le droit.

Je ne me rappelle pas exactement ce qui s'est passé. Je pense que c'est l'Institut de l'ouest pour les sourds qui a fourni les services d'interprètes, grâce à un accord conclu avec le gouvernement provincial. Cela a été possible grâce à une subvention d'urgence à court terme qui provenait, je crois, du ministère du Travail.

Mme Finestone: Merci beaucoup d'avoir porté cette question à notre attention, et merci d'avoir comparu.

[Texte]

Mr. Robinson: I want to thank Mr. Vlug for his evidence today. As I think he knows, I too am a graduate of the UBC Law School, and I had enough trouble going through being in full possession of my hearing. So I can imagine what a tremendous accomplishment it was for him to have graduated despite those obstacles, which are so real. I want to congratulate him on that.

You have referred to obstacles, and you have given us a very practical example of one obstacle that faces students in post-secondary educational institutions. I wonder whether you could indicate whether there is any hope of getting a post-secondary educational institution in Canada which in fact will serve the needs of the deaf community. As I understand it now, the only such institution is in the United States. I may be wrong, but I believe that is the case. I am talking, of course, not about graduate studies or studies in law. I am just talking about the undergraduate program. Are you aware of any developments in Canada to fund such an institution?

Mr. Vlug: The institution in the States we are talking about is Gallaudet College, which I am also a graduate of myself. I worked for a while as a teacher there. Really, there is no hope at all to make something similar to Gallaudet College here in Canada. Personally, I do not want to see it happen. I like Gallaudet where it is. If a deaf student wants that kind of education, that kind of social atmosphere, they are able to go to Gallaudet. What I would like to see is universities here, at all levels—not just graduate level, but all levels—accessible to deaf students.

There are some discussions now about setting up a Canadian Gallaudet, yes. But personally, I would not support it.

Mr. Robinson: I was interested in your personal views, because we have heard the opposite perspective expressed, as I think you know, by representatives of the deaf community in some other parts of the country. I happen personally to agree with your position on that. I think it tends to “ghetto-ize” the deaf, rather than to involve the deaf in the larger educational community.

I wonder whether you could also indicate, now that you are almost a lawyer—I assume you are articling at this point—whether you are aware of any challenges which may be brought in the court under the provisions of section 15 of the charter to deal with this apparent denial of equal benefit of the law to the deaf.

Mr. Vlug: No, not presently. But if our meeting next week is unfavourable—the decision—perhaps there will be a challenge.

Mr. Robinson: Finally, I would just note that for any such challenge, clearly resources are essential, money is essential, to be able to fund those challenges. One of the things I hope this committee will be recommending—and I think I can speak on behalf of my colleagues in saying this—is that the government will establish such a fund, because it does no good whatsoever

[Traduction]

M. Robinson: Je veux remercier M. Vlug de son témoignage. Il sait déjà, je le pense, que je suis moi aussi diplômé de la Faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique; comme j'ai déjà eu assez de mal à réussir en dépit du fait que j'étais en pleine possession de tous mes moyens, je peux imaginer fort bien quelle réussite cela signifie pour lui que d'avoir obtenu son diplôme en dépit des obstacles réels auxquels il a dû faire face. Je l'en félicite.

Vous nous avez parlé d'obstacles; vous nous avez même donné un exemple très réel d'un des obstacles auxquels se heurtaient les étudiants du niveau post-secondaire. Peut-on espérer avoir un jour au Canada un établissement d'enseignement post-secondaire qui réponde aux besoins des sourds? À ce que je sache, la seule autre institution de ce genre se trouve aux États-Unis. Mais je me trompe peut-être. Je ne parle pas uniquement d'études supérieures ou d'études de droit, mais je parle uniquement du programme de premier cycle. Savez-vous si, au Canada, on songe à financer un établissement de ce genre?

M. Vlug: L'établissement américain dont nous parlons s'appelle le Collège Gallaudet dont je suis moi-même diplômé. J'y ai même travaillé un certain temps à titre de professeur. En fait, il n'y a aucun espoir d'ouvrir quelque chose de semblable au Collège Gallaudet ici au Canada. D'ailleurs, je ne le souhaite pas personnellement. Gallaudet est parfait là où il se trouve. Pour un étudiant sourd qui recherche ce genre de maison d'enseignement et ce genre d'ambiance sociale, la solution est d'aller à Gallaudet. Quant à moi, je préférerais que les universités de tout niveau—pas seulement pour le deuxième cycle, mais pour tous les niveaux—soient accessibles à tous les étudiants sourds.

Je sais que l'on a discuté de la possibilité d'ouvrir une université du style Gallaudet, ici au Canada. Mais personnellement, je ne suis pas d'accord.

M. Robinson: C'est très intéressant, parce que vous savez sans doute que nous avons entendu un son de cloche différent de la part de représentants des sourds, ailleurs au pays. Mais je suis personnellement d'accord avec vous. Une université de ce genre a tendance à reléguer les sourds dans un ghetto, plutôt qu'à les faire participer à l'ensemble de la collectivité universitaire.

Puisque vous êtes maintenant presque devenu avocat—j'imagine que vous êtes en train de faire votre stage—nous diriez-vous si vous avez entendu parler d'éventuelles contestations juridiques, en vertu de l'article 15 de la Charte, en raison du fait que les sourds ne semblent pas avoir accès aux mêmes bénéfices de la loi?

M. Vlug: Non, pas encore. Mais si la réunion des ministres de la semaine prochaine ne nous est pas favorable, peut-être qu'il y aura une première contestation.

M. Robinson: Je ferais enfin remarquer que pour contester en justice, il est essentiel d'avoir de l'argent, c'est-à-dire des fonds. Je pense parler au nom de mes collègues en disant que notre Comité recommandera sans doute au gouvernement de créer un fonds spécial à cet égard, étant donné qu'il ne sert à rien d'accorder des droits sur papier s'il est impossible de les

[Text]

to have rights on paper if those rights cannot be enforced in the courts. I hope we will avoid having to go to the courts. But if politicians cop out, then the charter states that it is the judiciary and judges who will order us what to do. That may be the only alternative for students at UBC and elsewhere to deal with this problem, because ultimately it is a question of political will and priorities.

I may be wrong, but I also think it is unfortunate that our Chair cannot communicate with you in Dutch. I may be wrong, but I thought I heard a Dutch accent when you spoke.

• 1220

Mr. Vlug: Yes.

The Chairman: Yes, it is true. (Speaking in Dutch language)
Mary Collins.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

Again, I was very impressed by your presentation. Do you have any idea of the number of students wishing to go on to post secondary education or training of some kind—who suffer from deafness—who are unable to do so because the resources are not available? I am thinking of the Vancouver area or in British Columbia.

Mr. Vlug: I do not really have any hard data, no. We know there are a lot more who could benefit by higher education than are presently benefiting from it.

Mrs. Collins: But you would not be able to give us just a . . . Are we talking about hundreds or ten or twenty each year?

Mr. Vlug: I was involved in something a few years ago . . . We were trying to make the lower levels of post secondary education accessible; vocational levels, community colleges. We did some figures at that time on the numbers but I cannot recall what they are right now.

Mrs. Collins: And the same kinds of problems that you encountered . . .

Mr. Vlug: Oh, excuse me, I have the number now. My friend just gave me the number. We figure there were 50 who were waiting to get into that level of education.

Mrs. Collins: Okay, that is helpful.

The problems that you have encountered at UBC and law school, do the same problems preclude people from going into technical colleges or community colleges, the lack of interpreter service?

Mr. Vlug: It gets a little more complicated than that. Having interpreters is one thing, but there are other services associated with it; for example, UBC requires English testing for entrance into the university. A lot of deaf students are not that good in English. They may be bright enough; they may know everything. They could be successful in their courses but they could not pass the English exam.

[Translation]

faire observer devant les tribunaux. J'espère néanmoins qu'il sera inutile de faire appel aux tribunaux. Mais si les politiciens se défilent, la Charte prévoit alors la possibilité de se tourner vers l'appareil judiciaire et ses juges pour qu'ils nous obligent à respecter ces droits. C'est peut-être la seule façon pour les étudiants de l'Université de Colombie-Britannique et d'ailleurs de régler ce problème, puisqu'en fin de compte, il s'agit d'une question de volonté et de priorité politique.

Je me trompe peut-être, mais il me semble dommage que notre président ne puisse communiquer avec vous en Hollandais. Corrigez-moi, mais j'ai l'impression de vous avoir entendu parler avec l'accent hollandais.

M. Vlug: Oui.

Le président: Oui, c'est vrai. (dit en néerlandais)
Mary Collins.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Votre exposé m'a vivement intéressée. Savez-vous combien d'étudiants souffrant de surdité et désirant suivre des cours postsecondaires ou une formation quelconque ne peuvent le faire en raison de l'absence des ressources nécessaires? Je pense en particulier à la région de Vancouver ou même à la Colombie-Britannique.

M. Vlug: Je n'ai pas de chiffres bien concrets à vous donner. Nous savons qu'il y en a beaucoup plus qui pourraient profiter d'une éducation postsecondaire que ce n'est actuellement le cas.

Mme Collins: Mais vous ne pourriez pas nous donner . . . Se comptent-ils par centaines ou par dizaines chaque année?

M. Vlug: Il y a quelques années, j'ai participé . . . Nous essayions à l'époque de rendre accessible à ces étudiants le premier cycle de l'éducation postsecondaire, les collèges professionnels et communautaires. Nous avions calculé leur nombre à l'époque, mais je ne m'en souviens plus.

Mme Collins: Et le même genre de problèmes que vous avez rencontrés . . .

M. Vlug: Oh, excusez-moi, mon ami vient de me donner le chiffre en question. Nous avons établi qu'environ 50 étudiants désiraient suivre ces cours.

Mme Collins: Merci, c'est très utile.

Est-ce le manque d'interprètes gestuels qui empêche ces étudiants de s'inscrire dans des collèges techniques ou dans des collèges communautaires comme c'est le cas pour l'Université de Colombie-Britannique et la faculté de droit?

M. Vlug: La situation est un peu plus compliquée. Disposer d'interprètes gestuels ne suffit pas car d'autres services y sont associés; par exemple, on ne peut entrer à l'Université de Colombie-Britannique qu'après avoir passé un examen d'anglais. Or beaucoup d'étudiants sourds ne sont pas très bons en anglais. Il se peut qu'ils soient très intelligents et qu'ils sachent tout. Ils pourraient réussir leurs examens mais non pas celui d'anglais.

[Texte]

There are other factors involved as well. Some vocational schools require grade 12 before they let you in to become, for example, a bricklayer. Academic study really has nothing to do with laying bricks. Many deaf students do not have anywhere near grade 12, which is required in order to take the training courses in the first place.

Mrs. Collins: So you really have to deal at the elementary and secondary school level as well?

Mr. Vlug: Yes, and you have to remove those artificial requirements. Do you need grade 12 to become a bricklayer? Do you really need English skills to go to university?

Mrs. Collins: Thank you again for your presentation this morning. What you have said we have heard in other parts of the country. Hopefully this committee can make some recommendations that will be of assistance to you and your colleagues.

Mr. Vlug: Thank you.

The Chairman: Thank you again. Mr. Vlug, now that you are about to become a lawyer, one of the things you will find interesting is that, as years go by, the people who were in your law class with you keep turning up in all kinds of places, doing all kinds of things. For example, this morning, as I look out at the audience, I see somebody who has just come in who was a law student with me at the University of Toronto about 10 or 12 years ago—the iconoclastic Elliott Belkin. I do not know if you can interpret the word iconoclastic very well, but if you say Elliott Belkin, you know that is by very definition the fellow. I am just delighted that so many people have come to the hearing here, because I think the message you have conveyed to us is fundamental in understanding what it is really all about when section 15 of our charter now says there must not be discrimination among Canadians based on physical disabilities. You can be sure we will be doing everything in our report possible to see that at the federal level those fine words become fine facts, that we translate the dream into a reality. We are certainly helped in that by what you have told us here this morning. Thank you.

• 1225

Mr. Vlug: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next organization we will be hearing from is the Chetwynd Women's Resource Society. I would like to call on Margaret Cissell, the Administrator; and Susan Osterholm, the Director of the society. Good morning and welcome.

Ms Margaret Cissell (Administrator, Chetwynd Women's Resource Society): I would like to start by thanking you for this opportunity to voice our concerns regarding the direction of section 15 and the supportive actions we see as necessary for section 15 to mean real equality, not paper acknowledgement. I am Margaret Cissell, and accompanying me is Susan Osterholm. We are here to speak on behalf of the Chetwynd Women's Resource Society. I will begin with a brief outline of

[Traduction]

Mais d'autres facteurs entrent en jeu également. Certaines écoles professionnelles exigent que l'étudiant ait fait sa 12^e année avant de pouvoir suivre des cours de maçonnerie. Les études n'ont en réalité rien à voir avec la pose de briques. Beaucoup d'étudiants sourds ne sont jamais allés aussi loin dans leurs études et ne peuvent donc suivre les cours de formation.

Mme Collins: Les problèmes se situent donc également au niveau de l'école primaire et du secondaire.

M. Vlug: Oui et il faut supprimer ces conditions artificielles. A-t-on réellement besoin d'avoir sa 12^e année pour devenir maçon? Faut-il vraiment connaître l'anglais à fond pour aller à l'université?

Mme Collins: Je vous remercie de nouveau de votre exposé de ce matin. Nous avons entendu ce que vous avez dit dans d'autres parties du pays. J'espère que ce comité pourra présenter des recommandations qui vous seront utiles, à vous et à vos collègues.

M. Vlug: Merci.

Le président: Merci infiniment. Monsieur Vlug; puisque vous allez être avocat sous peu, vous constaterez, au fil des ans, que ceux qui étaient dans votre classe se retrouvent à toutes sortes d'endroits occupant toutes sortes d'emplois. Par exemple, ce matin, en regardant ceux qui étaient présents, j'ai vu quelqu'un qui venait d'entrer et qui avait été étudiant en même temps que moi à l'Université de Toronto, il y a environ 10 ou 12 ans, je veux parler de l'iconoclaste Elliott Belkin. Je ne sais pas si vous comprenez bien ce mot-là, mais, qui dit iconoclaste, dit Elliott Belkin. Je suis ravie que tant de gens aient pu venir aujourd'hui car je crois que vous nous avez fait vraiment comprendre la portée de l'article 15 de notre Charte qui précise que la discrimination entre Canadiens fondée sur un handicap physique est interdite. Vous pouvez être assurés que nous ferons tout notre possible, dans notre rapport, pour veiller à ce que, à l'échelon fédéral, ces belles paroles deviennent réalité. Je dois dire que vos propos d'aujourd'hui nous y ont beaucoup aidés. Merci.

M. Vlug: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons maintenant entendre les représentants de la *Chetwynd Women's Resource Society*. Je voudrais demander à M^{me} Margaret Cissell, administratrice et à Susan Osterholm, directrice de la société, de bien vouloir se présenter à la table. Bonjour et soyez la bienvenue.

Mme Margaret Cissell (administratrice, Chetwynd Women's Resource Society): Je voudrais tout d'abord vous remercier de l'occasion qui nous est donnée d'exprimer nos inquiétudes à propos de l'article 15 et de son orientation ainsi que les mesures que nous estimons nécessaires pour que cet article devienne une réalité bien concrète et non simplement une idée couchée sur papier. Je m'appelle Margaret Cissell et je suis accompagnée de Susan Osterholm. Nous sommes ici

[Text]

the area in which we live and the work the society has been involved with over the past four years of its existence.

The community of Chetwynd is located in northeastern British Columbia on highway 97 in the Peace River area. The main economic activities include forestry, natural gas and coal development. The community has a population of approximately 7,000, inclusive of both the rural and urban areas. The Chetwynd Women's Resource Society was and remains today a community-based organization, originally initiated and directed by the women of the community.

The women were brought together through their mutual concern of the inequities facing women in our area. These inequities include economic barriers, physical isolation, gender discrimination and few opportunities for advancement in a male-traditionalist area. The society is a registered non-profit organization, with an active board of directors involved in the Chetwynd Women's Centre as well as the emergency interim shelter. Our core source of funding is the Secretary of State department. Project moneys have come from Canada Employment and Immigration, and we do receive some community donations.

The Women's Resource Centre has evolved from a church basement to a house open four days a week, offering programs ranging from systematic training for effective parenting to finding an employer. Over the past year, the society has been involved in the following community activities: a series of presentations to the senior high family the world; a volunteer initiative program, providing six employment positions and skill development over a nine-month period; a Challenge '85 program, which employed three women over a two-month period in researching the community's response and evaluation of the Women's Resource Centre.

Included in this program was training and skill development for individual workers; a Canada Works project, which employed two women for seven months, establishing a home helper service with potential for a small business and further employment. Nineteen women were involved in these programs, and of these, eleven are now employed elsewhere in the community; two have returned to school; two are pregnant; one has moved from the area, and three are unemployed.

The society is working on a co-proposal with the Chetwynd and Area Community Resource Society to form a program, called Women Advancing Beyond Conflict, to assist women in conflict with the law to learn new coping skills and re-establish their lives in the community. Throughout the year, the society supplies volunteer development and support in many forms to the women of our community. We have an advisory position with the Northern Lights College in our area and an excellent

[Translation]

pour vous parler au nom de la *Chetwynd Women's Resource Society*. Je voudrais tout d'abord vous donner un bref aperçu de la région dans laquelle nous vivons et du travail que la société a accompli depuis qu'elle a été créée depuis quatre ans.

Chetwynd se trouve dans le nord-est de la Colombie-Britannique, sur l'autoroute 97 dans la région de Peace River. Son activité économique tourne autour de l'industrie de la forêt et de l'extraction de gaz naturel et de charbon. Chetwynd compte environ 7,000 habitants tant dans les régions rurales qu'urbaines. La *Chetwynd Women's Resource Society* était et demeure encore aujourd'hui une organisation communautaire, lancée originellement et dirigée par les femmes de la collectivité.

Ces femmes se sont regroupées à la suite des injustices dont elles faisaient l'objet et qui les préoccupaient. Au nombre de ces injustices, citons les barrières d'ordre économique, l'isolement géographique, la discrimination sexuelle et la rareté des possibilités de promotion dans une société patriarcale. Notre société est un organisme homologué à but non lucratif, le Conseil d'administration s'occupant également du *Chetwynd Women's Centre* et de la maison d'accueil temporaire. Nous recevons l'essentiel de notre financement du secrétariat d'État. Le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration a financé certains de nos projets et nous recevons également quelques dons venant de la collectivité.

Le *Women's Resource Centre* qui se réunissait dans un sous-sol d'église est maintenant situé dans une maison ouverte quatre jours par semaine, et offre des programmes allant de la formation systématique donnée aux futurs parents jusqu'à la recherche d'un emploi. Au cours de l'année précédente, notre société s'est intéressée aux activités communautaires suivantes: nous avons organisé une série de présentations pour les étudiants en étude familiale de l'école secondaire portant sur les possibilités de carrière et le rôle des femmes dans le monde; nous avons également mis sur pied un programme d'initiative bénévole offrant six emplois et des cours de perfectionnement échelonnés sur six mois ainsi qu'un programme dans le cadre de Défi 1985 qui a permis d'embaucher trois femmes pendant deux mois qui ont été chargées d'enquêter sur les réactions que suscitait le *Women's Resource Centre* auprès de la population.

Ce programme comprenait des cours de formation et de perfectionnement, un projet Canada au travail qui a employé deux femmes pendant sept mois et qui a permis de créer un service d'aide familiale qui pourrait se transformer en petites entreprises et créer des emplois supplémentaires. Dix-neuf femmes ont participé à ces programmes et sur ce nombre, onze ont maintenant trouvé du travail dans la collectivité; deux ont repris leurs études, deux sont enceintes, une a déménagé et trois sont au chômage.

Notre société étudie actuellement, en collaboration avec la *Chetwynd and Area Community Resource Society*, une proposition visant à créer un programme, intitulé *Femmes au-delà des conflits*, dont le but serait d'aider les femmes ayant affaire avec la justice à apprendre à se débrouiller et à refaire leur vie dans la collectivité. Tout au long de l'année, notre Société offre son concours bénévole aux femmes de notre collectivité, concours qui revêt diverses formes. Nous occupons

[Texte]

relationship with the native Tansi Friendship Centre. We are presently organizing a northeastern B.C. women's conference in co-operation with the National Farmers Union, the Women's Institute, the Northern Lights College, Fort Nelson Women's Centre and Fort St. John Women's Centre. We feel that we are accountable to the women of our community and present, through the local media, a yearly statement of program results and costs. Only by being accountable to our membership and the women in our community may we speak for them.

[Traduction]

un poste de conseiller au *Northern Lights College* de notre région et nous entretenons d'excellents rapports avec l'Association autochtone *Transi Friendship Centre*. Nous sommes actuellement en train d'organiser une conférence féministe du nord-est de la Colombie-Britannique en collaboration avec le Syndicat national des agriculteurs, l'Institut des femmes, le *Northern Lights College*, le *Fort Nelson Women's Centre* et le *Fort St. John Women's Centre*. Nous estimons devoir rendre des comptes aux femmes de notre collectivité et chaque année, nous présentons, par l'entremise des médias locaux, un rapport annuel sur les résultats et les coûts des programmes offerts. Ce n'est qu'en rendant des comptes à nos membres et aux femmes de notre collectivité que nous estimons pouvoir parler en leur nom.

• 1230

The key areas of our presentation that we will be covering are gender discrimination, which is enforced and perpetuated in our education system, and employment barriers women face in our area.

Section 15 of the charter speaks of equality guarantees. We do not see this as a reality without federal initiative in asserting influence on the province. This is possible through the clout of the cost-sharing agreements to change the systematic gender discrimination in the education system. The perpetuation of the inequitable status of women is reinforced by the present language-learning process and sometimes unintentional discrimination by educators. Fundamental permanent change is not possible without re-evaluation of our teaching process and increasing the numbers of women participating in decision-making roles.

We cannot expect children brought into the work force with such gender differentiation to competently compete or hire without prejudice on the basis of gender. Non-traditional employment is the only option in our area which will support a family. Women in our area are chronically unemployed, for they are barricaded from this opportunity by themselves and the employer. The women do not have the confidence, because of their education, and the employers will not take the risk because of their education. This is a simple argument of a very complex problem for there are many other factors involved as well.

Training programs which are market-oriented are necessary, such as coal mining, forestry courses, heavy duty equipment operators, etc., and they are not available. Information concerning programs is limited. Daycare is non-existent except for private homes and training allowances are so low that women cannot afford to relocate in a larger centre where a necessary program is available or pay for daycare. The training course currently available in our area is office procedures which directs us into the pink-collar ghetto or, at most, postpones the next unemployment line-up as skills are rapidly becoming obsolete.

Nous discuterons principalement de la discrimination sexuelle qui est présente et qui se perpétue dans notre système scolaire et de la rareté des emplois offerts aux femmes dans notre région.

L'article 15 de la charte garantit l'égalité. Cette égalité ne se concrétisera que si le gouvernement fédéral exerce une certaine influence sur la province, et ce, par l'entremise des accords de partage des coûts dans le but de modifier la discrimination sexuelle systématique qui sévit au sein de notre système scolaire. L'inégalité des femmes se perpétue et est renforcée par l'actuel processus d'apprentissage des mots et par la discrimination parfois involontaire exercée par les enseignants. Une restructuration permanente et fondamentale ne sera possible qu'en réévaluant le système éducatif et qu'en augmentant le nombre de femmes prenant des décisions.

Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que des enfants élevés dans la discrimination sexuelle et appelés à faire partie de la population active puissent un jour soutenir de façon efficace une concurrence avec l'autre sexe ou embaucher l'autre sexe sans discrimination. Dans notre région, on ne peut subvenir aux besoins d'une famille qu'en occupant un poste non traditionnel. Les femmes dans notre région souffrent de chômage chronique car les employeurs et elles-mêmes érigent toutes sortes de barricades. Les femmes n'ont pas la confiance voulue en raison de leur éducation et les employeurs ne veulent pas courir de risque en raison de leur éducation. C'est là une vue un peu simplifiée d'un problème très complexe car d'autres facteurs entrent en jeu également.

Des programmes de formation pouvant mener à un emploi doivent être offerts, des programmes portant sur l'extraction de charbon, sur l'industrie de la foresterie, sur le maniement de matériel lourd et ainsi de suite et ces programmes n'existent pas. Tout renseignement concernant ces programmes est limité. Les garderies d'enfants n'existent pas, mises à part celles organisées par des personnes privées et les indemnités de formation sont si peu élevées que les femmes ne peuvent se permettre de déménager dans une collectivité plus importante pour pouvoir suivre ces cours ou ne peuvent financer la garde de leurs enfants. Le seul cours de formation qui existe dans notre région porte sur les techniques de bureau orientant ainsi les femmes vers le ghetto à col rose ou qui, tout au plus retarde

[Text]

We see a human education system and real employment training programs in our area as an important component in obtaining equality. We do know that these represent only a portion of the problems in our community. Section 15 will never be real until women have an equal share in control, in determining what counts and equal recognition of women's realities.

We have prepared the following recommendations which we would like to see the committee consider:

1. The incorporation of women's herstory and contributions of women in building the fabric of Canada; validating the role of homemakers.
2. Greater representation in educational institutions in administrative positions and curriculum decisions.
3. Teachers and administrators training in identifying discriminatory stereotyping practices; use of professional development days for those already working.
4. Training and retraining programs through Canada Employment which reflect market trends.
5. Increased training allowances so women can afford to access them, with daycare provisions.
6. Increased spending in areas of support and information for women choosing to retrain or enter non-traditional work; especially important in northern areas.
7. The federal government must increase the Secretary of State's budget to provide women's groups and others with some real tools to work for real equality under section 15.

We would like to thank you for your consideration and we are willing to answer any of the questions to the best of our ability.

The Chairman: Thank you so much, and thank you for coming to the meeting here today to bring those points of view, because they are certainly the issues we are looking at very hard and it is helpful to now have a chance to have a little discussion with you about them. Let us start with some questions from Svend Robinson, MP for Burnaby.

Mr. Robinson: Thank you, Patrick. I also want to welcome you to the committee today and certainly, as one of the two British Columbia members of the committee, both myself and Mary Collins, when we saw that you had put in a request to appear immediately said we have got to hear from Chetwynd; your reputation precedes you and I appreciate the fact that you have come a long way and brought some very specific recommendations from the perspective of northern women from a rural community. We tend too often, I think, to hear from the concerns of urban women, if I may say so, and I think there are a number of very different problems. Obviously there

[Translation]

le chômage à mesure que les compétences deviennent désuètes.

Un programme de sensibilisation du public et des cours de formation réelle constituerait dans notre région un important pas vers l'égalité. Nous sommes conscientes que ces derniers ne représentent qu'une partie des problèmes qui se posent dans notre collectivité. L'article 15 ne sera jamais chose concrète tant que les femmes ne partageront pas le contrôle des affaires et tant que les besoins des femmes ne seront pas reconnus.

Nous avons préparé les recommandations suivantes que nous soumettons à l'attention de comité:

1. La prise en considération de l'histoire de la femme et de sa contribution à l'édification du Canada et donc la reconnaissance du rôle des personnes au foyer.
2. Un plus grand pourcentage de femmes occupant des postes administratifs et pédagogiques dans les institutions scolaires.
3. Formation des enseignants et des administrateurs pour qu'ils puissent déceler toute pratique stéréotypée discriminatoire; utilisation des journées pédagogiques pour ceux qui travaillent déjà.
4. Programme de formation et de recyclage tenant compte de l'évolution du marché et offert par le ministère fédéral de l'Emploi.
5. Augmentation des indemnités de formation pour que les femmes puissent y avoir accès, assorties de dispositions régissant la garde d'enfants.
6. Augmentation des dépenses de soutien et de renseignements donnés aux femmes qui choisissent de se recycler ou de chercher un emploi non traditionnel, ce qui est tout particulièrement important dans le nord.
7. Le gouvernement fédéral doit augmenter le budget du Secrétariat-d'État pour permettre aux groupes de femmes et à d'autres groupes d'œuvrer vers une égalité réelle et ce, aux termes de l'article 15.

Nous aimerions vous remercier de votre attention et nous ferons tout notre possible pour répondre à vos questions.

Le président: Merci infiniment et merci d'être venue ici aujourd'hui nous exposer votre point de vue car ce sont ces questions-là qui nous préoccupent le plus et nous sommes heureux de pouvoir maintenant en discuter avec vous. Je cède immédiatement la parole à Svend Robinson, député de Burnaby.

M. Robinson: Merci, Patrick. Je voudrais également vous souhaiter la bienvenue ici aujourd'hui et je dois dire, puisque je suis un des deux représentants du comité originaires de la Colombie Britannique, l'autre étant Mary Collins, que lorsque nous avons appris que vous aviez demandé à comparaître, immédiatement nous nous sommes dit que nous devions vous inviter; ainsi votre réputation vous précède et je vous remercie d'être venues de si loin pour nous apporter le point de vue des femmes vivant dans une collectivité rurale du nord. Nous avons trop souvent tendance, je crois, à écouter les problèmes qui se posent aux femmes vivant dans les centres urbains, si je puis m'exprimer ainsi, et je crois que les problèmes divergent.

[Texte]

are a number that you share, but the perspective on them is one that I think is very important.

Specifically in that area, I am interested in the points you make at pages 4 and 5 with respect to training programs, because as you point out—and I have been up to the Chetwynd area—the employment up in that area is—if you want to make any kind of money—in the non-traditional sectors, as you say.

Ms Cissell: Right.

• 1235

Mr. Robinson: I am concerned that the position you are taking here seems to be that in fact, while that is the only meaningful employment that is available in the area, unfortunately you cannot get into that employment because there are no training programs.

Ms Cissell: Right.

Mr. Robinson: What is the situation? Let us take a woman who has graduated from high school up in Chetwynd and decides she wants to be a welder and stay there and work as a welder in the Chetwynd area. You say that the training programs are not available. Is there any provision at all for a woman from that community, from the outlying area, to go to, say, Prince George or Fort St. John, be subsidized, have her travel expenses covered, be trained in that non-traditional occupation and then return to the community and find a job?

Ms Cissell: Not really. What we are looking at there is, number one, the women do not want to relocate. If they have families in the area you are not going to get them to relocate to Prince George . . .

Mr. Robinson: Just for the training, though.

Ms Cissell: Even for the training aspect of it, they cannot afford the daycare.

If you are looking specifically at a grade 12 graduate who wants to access welding as a training program, the training allowance means that she must move to another area. Coming back into the area, it is very hard for her to re-establish herself. From our work with the senior high family guidance course, as well as doing some counselling with younger women, they do not want to leave the area and they will not access non-traditional employment as long as they see it as being something for which they have to leave the area.

Mr. Robinson: Yes. What about apprenticeship programs in the area?

Ms Cissell: Presently in our apprenticeship programs we have only one woman working in a non-traditional area, which is an electrician. The apprenticeship programs, even when the federal government was initiating the pay-back system to the employer, were not being used by the women and they were not aware of the programs. The majority of women coming into us are saying that they do not have the knowledge to access them.

[Traduction]

Vous en partagez certains, c'est évident, mais votre point de vue est très important à mon avis.

Dans ce domaine, les propos que vous tenez à la page 4 et 5 de votre mémoire au sujet des programmes de formation m'intéresse tout particulièrement car, comme vous le dites, et je suis déjà allé à Chetwynd, les emplois bien rémunérés se trouvent dans les secteurs non traditionnels.

Mme Cissell: C'est exact.

M. Robinson: Ce qui me préoccupe, c'est que vous semblez dire que si ces secteurs constituent les seuls emplois rémunérés dans la région, vous ne pouvez malheureusement obtenir ces emplois en raison de l'absence de cours de formation.

Mme Cissell: C'est exact.

M. Robinson: Quelle est la situation? Prenons l'exemple d'une femme qui sort de l'école secondaire de Chetwynd et qui décide de devenir soudeuse et travailler comme telle dans la région de Chetwynd. Vous dites qu'il n'existe aucun programme de formation. Une femme résidant dans cette collectivité ou dans la région avoisinante ne peut-elle pas aller, disons, à Prince George ou à Fort St-John, être prise en charge, être remboursée de ses frais de déplacement, suivre un programme de formation menant à un métier non traditionnel et ensuite revenir dans sa collectivité et y trouver un emploi?

Mme Cissell: Pas vraiment. En fait, dans un premier temps, les femmes ne veulent pas déménager. Si elles ont de la famille dans la région, elles ne vont pas déménager à Prince George . . .

M. Robinson: Uniquement le temps que durera le programme de formation cependant.

Mme Cissell: Même si elles peuvent suivre ces cours, elles ne peuvent payer les frais de garderie.

Pour une étudiante qui sort de l'école secondaire et qui veut suivre une formation de soudeuse, elle devra déménager ailleurs pour obtenir l'indemnité de formation. D'autre part, lorsqu'elle retournera dans sa collectivité, il lui sera très difficile de s'y réimplanter. D'après ce que nous savons des étudiants qui ont suivi le cours d'études familiales à l'école secondaire, et des services d'orientation que nous avons donnés à ces jeunes femmes, il est clair qu'elles ne veulent pas quitter la région et ne veulent pas trouver d'emploi non traditionnel si cela signifie qu'elles doivent quitter la région.

M. Robinson: Bien. Existe-t-il des programmes d'apprentissage dans la région?

Mme Cissell: Dans le cadre de ces programmes, seule une femme travaille dans un domaine traditionnel; elle est électricienne. Même lorsque le gouvernement fédéral remboursait l'employeur, les femmes ne suivaient pas ces programmes d'apprentissage car elles n'en avaient pas pris connaissance. La majorité des femmes qui viennent nous voir disent qu'elles ne savent pas comment y accéder.

[Text]

Mr. Robinson: Just one final question, Mr. Chairman, if I may.

It is on an issue you do not deal with in your brief, but I would be interested in hearing your comments on it. Again from the perspective of a northern community, I think there is a very serious problem in Canadian society now in terms of violence against women. I am speaking in terms of rape and I am also speaking in terms of beating. What sorts of facilities are available in terms of, for example, rape crisis centres, transition houses? We have a government in British Columbia... I will not editorialize in terms of transition houses in Vancouver, but what facilities are available for women who in fact are victims of violence in a community such as yours? Where do they go? Where do they turn?

Ms Cissell: Presently the Women's Resource Centre, as you can see by our brief, also operates an interim emergency shelter, which is for women who are victims of violence, women who are victims of rape, women who are victims of being in the wrong place at the wrong time. All of that is operated on a volunteer basis; from community donations the house is supplied with groceries. We are looking at approximately three women a week coming into the house staying on the basis of a limited stay of three days and in that time we hope to relocate the woman into one of the larger transition houses, the closest one being an hour's driving time if the weather is good and there is no snow, that kind of thing, and if she is willing to relocate. Otherwise we assist her in finding an apartment, doing advocacy work with income assistance and MHR. But most of the women choose to go back into that situation because the other options of leaving are not real. It means removing their kids from schools, leaving their families, leaving their relatives and an area they are familiar with.

Mr. Robinson: One of the problems that has been faced in some transition houses has been the harassment by the husband of the woman in question, and it is for that reason that at least in urban areas the locations of transition houses have been very secret, quite understandably. How do you deal with that concern in a community such as yours where presumably it is tough to shelter the privacy of the woman and maintain the confidentiality of the location of the woman?

Ms Cissell: We have not gone for a confidentiality aspect in the interim shelter.

• 1240

It is readily known through the community where it is because many of our women do not read and the native women need to know where the house is through verbal announcements.

We have never had a problem with a spouse harassing a woman staying at the house. We have a very co-operative relationship with the local RCMP detachment which means they have literally come and sat outside the house if a woman is afraid her spouse will come and harass her. But we do not have the resources to supply her with transportation to the

[Translation]

M. Robinson: Une dernière question, si vous me le permettez, monsieur le président.

Elle porte sur un problème dont vous ne faites pas état dans votre mémoire, mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez, en tant que femme du Nord. Je crois qu'il existe un problème très grave qui sévit actuellement au sein de la société canadienne et je veux parler des sévices que subissent les femmes. Et en particulier les problèmes que posent les viols et les femmes battues. Ces femmes peuvent-elles se réfugier dans des centres contre le viol, des maisons d'accueil? Le gouvernement en Colombie-Britannique... Je ne ferai pas de commentaire sur les maisons d'accueil à Vancouver, mais de quelles ressources disposent les femmes qui sont victimes d'actes de violence dans une collectivité comme la vôtre? Où vont-elles, vers qui se tournent-elles?

Mme Cissell: Comme vous le pouvez le voir dans notre mémoire, le *Women's Resource Centre* gère également une maison d'accueil provisoire destinée aux femmes qui sont victimes d'actes de violence, de viols et qui étaient au mauvais endroit au mauvais moment. Tout ceci est fait bénévolement; nous puisons dans les dons recueillis dans la collectivité pour approvisionner la maison d'accueil en produits d'alimentation. Nous accueillons environ trois femmes par semaine qui restent environ trois jours au cours desquels nous espérons l'envoyer dans une maison d'accueil plus grande qui se trouve à une heure de route de notre collectivité et ce, si le temps est clément et s'il n'y a pas de neige et si elle est disposée à déménager. Sinon, nous l'aidons à trouver un appartement et essayons de présenter son cas à divers groupes de soutien et au MHR. Mais la plupart des femmes choisissent de retourner dans leur foyer car aucune autre option n'est satisfaisante. Pour cela, il faudrait qu'elles retirent leurs enfants de l'école, qu'elles quittent leur famille, leurs parents et la région dans laquelle elles ont vécu.

M. Robinson: Un des problèmes qui se pose dans certaines de ces maisons d'accueil, c'est que le mari ne cesse de harceler la femme en question et c'est la raison pour laquelle l'emplacement de ces maisons d'accueil, du moins dans les centres urbains, est chose secrète ce qui est fort compréhensible. Comment résolvez-vous ce problème dans une collectivité comme la vôtre où, je suppose, il est difficile de protéger la vie privée de la femme en question et de taire l'endroit où elle se trouve?

Mme Cissell: La maison d'accueil provisoire est connue de tous.

Là-bas, tout le monde sait où la maison se trouve, parce qu'un bon nombre des femmes que nous accueillons sont analphabètes et, pour que les femmes autochtones sachent où elles se trouvent, la publicité doit se faire de bouche à oreille.

Il n'y a jamais eu d'incident où une femme qui reste chez nous a été harcelée par son mari. Le détachement local de la GRC s'est montré très serviable: si une femme craint que son mari ne vienne la harceler, on envoie un agent pour surveiller la maison. Mais nous n'avons pas les ressources nécessaires pour conduire les femmes au Palais de justice à Dawson Creek.

[Texte]

court system in Dawson Creek. That is a real problem with us because he will often sit in front of the resources that she needs in the community.

Le président: Monsieur Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Ce qui me frappe dans votre mémoire, c'est que vous y faites longuement état de vos activités et de votre implication dans votre milieu. Je suis particulièrement impressionné par les activités que vous avez mises sur pied. Vous vous êtes pris en main, et c'est le message que le gouvernement et les membres de ce Comité essaient de transmettre. Nous sommes conscients que certaines revendications doivent se faire au gouvernement, mais chacune des collectivités a sa part de responsabilité et doit s'impliquer. La liste que vous avez faite est très intéressante.

Je voudrais avoir certaines précisions. Mon collègue Svend Robinson a parlé des programmes de formation. Quand je lis vos recommandations, une chose me frappe: vous manquez, semble-t-il, d'information; vous manquez de professeurs, d'administrateurs compétents pour donner les divers cours favorisant l'accès au marché du travail à vos membres. Selon ma perception, ce problème n'est pas celui des femmes en particulier, mais celui de tout l'ensemble de la collectivité. Est-ce que cette situation existe parce que vous êtes un peu éloignés des grands centres? Dois-je comprendre qu'en conséquence, la femme est davantage pénalisée que l'homme ou que c'est un problème de l'ensemble de la collectivité?

Ms Cissell: Yes, it is a problem for the whole community. Women in particular suffer from it because they cannot access non-traditional employment which in that area does require a lower level of education. It is a definite problem for the whole community.

We look at it as inadequate education in that as of this year the physics 30 class will be dropped from our high school. As you know physics 30 in British Columbia cannot be taken through correspondence so the students graduating from our high school lack a university education entrance requirement.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I want to thank you very much for those recommendations and you can be sure we are going to take that into consideration. Thank you.

Ms Cissell: Thank you.

Mrs. Collins: I would like to thank you for coming all the way down today to be with us and presenting your excellent brief.

Following along Mr. Tremblay's comments, I would gather the kinds of training programs you are talking about are really not available for anyone in the community then, men or women.

Ms Cissell: It is correct that they are not available on an official institutional level for men in the community, but it is a small community so we are looking at families which literally

[Traduction]

Cette lacune pose un problème, parce qu'il arrive souvent que le mari attende sa femme devant l'immeuble public où elle doit se rendre.

The Chairman: Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

What strikes me about your brief is that, in it, you talk at some length about your activities and your involvement in the community. I am particularly impressed by the activities that you have organized. You have taken yourself in hand and that is the message that the government and members of the committee are trying to get across. We are aware that certain demands have to be addressed to the government, but each community bears a certain amount of responsibility and must get involved. The list that you provided is most interesting.

I would, however, like to have some more specific information. My colleague, Svend Robinson, referred to training programs. One thing struck me as I read your recommendations: you seem to be lacking information; you need teachers and competent administrators to provide the various courses that would help your members gain access to the job market. It seems to me that this problem is not faced by women alone, but by all members of the community. Has this situation evolved because you are some distance from major urban centres? Does this mean that women are penalized to a greater extent than men or is it a problem for the whole community?

Mme Cissell: Oui, c'est un problème qui se pose pour l'ensemble de la collectivité. Les femmes en souffrent davantage parce qu'elles n'ont pas accès aux métiers non traditionnels qui, dans notre région, exigent une scolarité moindre. Mais c'est certainement un problème qui touche l'ensemble de la collectivité.

A notre avis, c'est le système scolaire qui fait défaut. À partir de cette année, par exemple, le cours physique 30, qui se donnait dans nos écoles secondaires, sera supprimé. En Colombie-Britannique, comme vous le savez, le cours en question ne peut être suivi par correspondance. Pour rentrer à l'université, ce cours est obligatoire, mais les diplômés de nos écoles secondaires ne l'auront pas suivi.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vous remercie infiniment de vos recommandations et je vous assure qu'on en tiendra compte. Merci.

Mme Cissell: Merci.

Mme Collins: Je vous remercie d'être venue de si loin pour comparaître devant le Comité et pour déposer votre excellent mémoire.

M. Tremblay a parlé de programmes de formation. Vous semblez dire que les programmes que vous voudrez avoir ne s'offrent tout simplement pas, ni aux hommes ni aux femmes.

Mme Cissell: Officiellement, au niveau institutionnel, il n'y a pas de programme destiné aux hommes. Mais nous sommes une petite collectivité et il y en a beaucoup qui apprennent le

[Text]

educate themselves in employment. A father is taking his son to learn how to drive heavy equipment.

Mrs. Collins: They do it on the job.

Ms Cissell: It is on the job, yes.

Mrs. Collins: Is that not open to women?

Ms Cissell: It is not an option open to women because of attitude, discrimination—you are not capable of operating the equipment—and partly, the education system. A lot of times the girls do not see it as an option.

Mrs. Collins: You have to work at that level as well as actually having accessibility to the training programs?

Ms Cissell: Yes. As our brief indicates, we think it is necessary to educate women so that they are capable, so they have the self-confidence to go through with that training program. It is useless to have the training program there with nobody willing to take it.

• 1245

Mrs. Collins: As I recall, there are many women involved in heavy equipment operations in various mining operations throughout B.C.

Ms Cissell: Our only information on women working in the mines is for the local community of Tumbler Ridge. The women are driving heavy equipment. There are very, very few women driving heavy equipment. They are only involved, actually, in career choices of working in the mine.

Mrs. Collins: I worked in that field a couple of years ago and I remember discussions with the unions that were involved in some of the operations. There had been significant increases in women. If you could get access to that to assist you in your educational programs . . . the role models, bringing them up to Chetwynd and speaking to women . . .

Ms Cissell: That is partly what we are asking for: that education start using those role models that are available. We have initiated a proposal to do a videotape of women working in non-traditional roles in the area to use as a resource for the community college, the high school, the elementary.

Mrs. Collins: I certainly agree with you. I know we are looking forward to the details of the new job strategy program, which may be coming down this week. I certainly hope it will give some attention to the areas you have pointed out for women in non-traditional jobs as well. That may be helpful in other ways and provide some assistance to you.

So again, thank you very much.

The Chairman: Thank you both, Margaret Cissell and Susan Osterholm, for being with us this morning. When we were in Manitoba at one stage earlier this year, we had a group that appeared before us called the Wednesday Morning Club of Carman, Manitoba. Typical of that presentation and

[Translation]

métier entre amis. Un père montre à son fils comment manipuler l'équipement lourd.

Mme Collins: On apprend sur le tas.

Mme Cissell: Oui, sur le tas.

Mme Collins: Et cela ne se fait pas pour les femmes?

Mme Cissell: Non, à cause de l'attitude des gens, de la discrimination qui existe—on considère que les femmes ne sont pas capables de manipuler les appareils en question—et, partiellement à cause du régime scolaire. Beaucoup de filles n'envisagent même pas la possibilité.

Mme Collins: Il faut donc travailler là-dessus. Il ne suffit pas d'offrir des cours de formation.

Mme Cissell: Justement. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, il faut convaincre les femmes qu'elles sont capables, pour qu'elles aient suffisamment de confiance pour suivre le cours de formation. Inutile d'avoir un programme de formation si personne n'y participe.

Mme Collins: Dans les mines de la Colombie-Britannique, si je me souviens bien, il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans les métiers où l'on se sert d'équipement lourd.

Mme Cissell: Quant à nous, nous ne connaissons que les femmes qui travaillent dans les mines à Tumbler Ridge. Il y en a qui conduisent des véhicules lourds, mais elles sont très, très peu nombreuses. Elles ont choisi, tout simplement, de travailler dans la mine.

Mme Collins: J'ai travaillé dans le secteur il y a quelques années et je me souviens d'en avoir discuté avec les représentants des syndicats. La participation des femmes avait augmenté considérablement. L'expérience qu'on a fait là bas pourrait vous être utile. Vous pourriez amener vos clients à Chetwynd pour qu'elles fassent la connaissance de celles qui ont frayé le chemin . . .

Mme Cissell: C'est justement ce que nous demandons: nous voulons commencer par faire connaître les femmes qui peuvent servir de modèle. Nous voulons faire des bandes vidéo où l'on montrerait des femmes qui travaillent dans des métiers non traditionnels. On pourrait s'en servir dans les collèges communautaires, dans les écoles secondaires et dans les écoles primaires.

Mme Collins: Je suis entièrement d'accord. Nous attendons avec impatience le nouveau programme de création d'emplois, dont on aura peut-être les détails cette semaine. J'espère qu'on y insistera sur les débouchés qu'il pourrait y avoir pour les femmes dans les métiers non traditionnels. Le programme pourrait vous être utile à d'autres égards et peut-être même vous aider.

Encore une fois, je vous remercie infiniment.

Le président: Je remercie Margaret Cissell et Susan Osterholm d'être venues ce matin. Plus tôt cette année, nous nous sommes rendus au Manitoba, nous avons entendu un groupe qui s'appelait *Wednesday Morning Club*, le club du mercredi matin, qui venait de la ville de Carman. Vos deux

[Texte]

of yours this morning was the fact that women coming from smaller centres in this country can often bring into sharper focus some of the issues we are dealing with than perhaps is often the case in the larger urban centres.

Coming, as I do myself, from a small town, you tend to think maybe there is a great value in being sure that in any process where federal laws are going to be revisited and changed groups will be heard not only from the large urban centres, where there tends to develop a common perspective—and a very busy kind of perspective on a lot of things all at once—but sometimes the sorting out of priorities that can come from smaller centres is fundamental to being sure that whatever laws and programs we have and whatever reforms we recommend do take into account exactly the kind of ideas you were able to bring to us today and to express so very, very well to us. I would like to thank you both very much.

Ms Cissell: You are welcome.

The Chairman: That concludes our morning session. Just before adjourning, I would like to read into the record the text of a letter just delivered to me from Bryan Williams, Q.C., who is not only a lawyer here in Vancouver but the National Vice-President of the Canadian Bar Association. It states:

The Parliamentary Special Committee on Equality Rights

Attention: Patrick Boyer, MP, Chairman

At a meeting of your committee held in Toronto on June 17, 1985, our then president, Claude Thomson, Q.C., and Professor Lynn Smith, of the Canadian Bar Association Special Committee on Equality Rights, made a submission which had not at that time received the formal approval of the Executive Committee of the Canadian Bar Association. I am pleased to advise you now that at the last meeting of the Executive Committee the report was approved and therefore represents the position of the Canadian Bar Association in respect of equality rights. If I may be permitted to say so personally, I think the Canadian Bar Association committee has done a first-class job, and I hope that your committee has found it helpful in your deliberations.

It is signed by Bryan Williams.

Certainly our committee has found the submission of the CBA to be most helpful, as, in fact, we have the submissions of so many groups and organizations across the country; over 1,000 submissions already made to this committee since we began our work.

• 1250

The meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would like to welcome you and begin the afternoon session of our Vancouver hearings.

[Traduction]

présentations se ressemblent, en ce sens qu'il s'agissait de femmes venues d'une petite collectivité, qui sont souvent plus aptes à cerner les questions qui nous préoccupent aujourd'hui, plus encore que les femmes qui viennent des grands centres urbains.

Si l'on vient, comme moi, d'une petite ville, on reconnaît l'importance d'assurer, au moment où les lois fédérales sont examinées ou modifiées, que tout le monde soit entendu, non seulement ceux qui habitent les grands centres urbains, où il évolue souvent une perspective commune—une perspective qui regroupe beaucoup de choses à la fois—mais aussi les représentants des petites collectivités qui ont d'autres priorités. Qu'il s'agisse de modifier des lois, d'élaborer des programmes ou d'effectuer des réformes, il est essentiel que nous tenions compte du genre de notions dont vous avez fait état aujourd'hui et que vous avez si bien formulées. Je vous remercie tous les deux.

Mme Cissell: Je vous en prie.

Le président: La séance du matin est donc terminée. Avant de lever la séance, je tiens à vous lire une lettre que je viens de recevoir, de la part de Bryan Williams, c.r., qui pratique le droit à Vancouver et qui est vice-président national de l'Association canadienne du Barreau. Je vous la lis:

Le comité spécial de la Chambre des communes sur les droits à l'égalité

A l'intention de: Patrick Boyer, député, président.

A la séance du comité tenue à Toronto le 17 juin 1985, notre président à l'époque, Claude Thompson, c.r., et le professeur Lynn Smith, représentante du comité spécial de l'Association canadienne du Barreau sur les droits à l'égalité, ont fait une soumission qui n'avait pas été officiellement approuvée par le comité exécutif de l'Association du Barreau canadien. J'ai le plaisir de vous signaler que le rapport en question a été approuvé à la dernière séance du comité exécutif et qu'il reflète désormais la position officielle de l'Association du Barreau canadien en ce qui concerne les droits à l'égalité. Je voudrais également, si vous me le permettez, exprimer ma conviction que le comité a fait un travail de premier ordre. J'espère qu'il vous a été utile.

La lettre est signée par Bryan Williams.

Le mémoire soumis par l'ABC, ainsi que les mémoires qui nous ont été soumis par de nombreux organismes à travers le Canada, nous ont été extrêmement utiles; depuis que nous avons commencé nos délibérations, nous en avons reçus plus de 1,000.

La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Mesdames et messieurs, je vous souhaite la bienvenue à notre séance de l'après-midi à Vancouver, qui va maintenant débiter.

[Text]

• 1405

We are delighted to welcome at this time Peter Beaudin, who is Co-ordinator of the Vancouver Region of the British Columbia Human Rights Coalition.

Mr. Peter Beaudin (Co-ordinator, Vancouver Region, British Columbia Human Rights Coalition): Thank you very much. The members here have the brief before them, so I will not read it verbatim, allowing members to read it at their leisure. I will try to summarize the intent of the brief. It is fairly straightforward.

First of all, the Vancouver Region sees section 15 as a positive statement on human rights for all Canadians. We see it as an open-ended clause which changes the traditional sense of seeing human rights in a defensive posture. In other words, rather than people having to belong to a specific group, this section 15 is intended to cover all Canadians, regardless of what category they might be defined as. We see this as being in line with our commitments internationally. Canada is a signatory to the International Declaration of Human Rights, and the Declaration of Human Rights has an open-ended clause in it as well. We would argue that section 15 should be interpreted open-endedly.

We also are very concerned about the issue of access to equality. It is one thing to have a principled statement on rights, but it is another to have one on who has access to it. This falls into several categories. One of them is economics. Unless resources are available to all Canadians, very few will have access to equality if the issue is going to be looked at as charter challenges, because as the members here are probably aware, charter challenges are expensive and lengthy, and those people with limited resources will not have access to that process. Unless the federal government commits a huge amount of money to charter challenges, section 15 will become a piece of paper which basically allows the rich as well as the poor to sleep under bridges. It has no meaning.

But there are less expensive ways than providing huge sums for charter challenges, and they are for the federal government to amend its own legislation so it complies with the spirit and intent of section 15 and also complies with the spirit and intent of our international commitments. We would particularly like the committee to address itself to the area of statutory human rights protections in Canada. We did a brief survey of statutory human rights protections. When you look at the protections afforded in various jurisdictions, there are a lot of contradictions.

• 1410

A quick review shows, for example, that Quebec is the only jurisdiction that specifically mentions protection against sexual orientation. People of Quebec are protected against discrimination on the basis of sexual orientation. Nowhere else in Canada is this true.

[Translation]

C'est avec le plus grand plaisir que nous souhaitons la bienvenue à Peter Beaudin, coordonnateur pour la région de Vancouver de la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique.

M. Peter Beaudin (coordonnateur pour la région de Vancouver de la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique): Je vous remercie beaucoup. Les membres du comité ont déjà reçu une copie de notre mémoire. Je ne vous le lirai donc pas textuellement et vous pourrez l'examiner plus à fond à votre convenance. Je vais essayer de vous donner ici un résumé de notre position. Elle est assez simple.

Selon notre bureau de Vancouver, l'article 15 constitue une déclaration bien positive des droits de la personne pour tous les Canadiens. Il s'agit d'une disposition ouverte, ce qui représente une modification importante à l'approche défensive traditionnelle des droits de la personne. En effet, l'article 15 s'applique à tous les Canadiens sans égard aux groupes auxquels ils pourraient appartenir. Cette position est, d'après nous, tout à fait conforme à nos engagements internationaux. Le Canada est l'un des pays signataires de la Déclaration internationale des droits de la personne qui comprend également une disposition générale. C'est pourquoi d'après nous il faut donner à l'article 15 une interprétation ouverte.

L'accès à l'égalité est un autre sujet qui nous préoccupe beaucoup. C'est très bien d'avoir une déclaration de droits fondés sur des principes, mais ce serait encore mieux d'en avoir également une sur l'accès. C'est un aspect qui regroupe plusieurs catégories dont l'une est d'ordre économique. On ne pourra parler d'accès à l'égalité que si des ressources sont mises à la disposition de tous les Canadiens qui souhaitent contester la Charte. Il s'agit en effet d'un processus fort long et onéreux, bien au delà des moyens des simples citoyens. L'article 15 n'aura un sens que si le gouvernement fédéral engage des sommes considérables pour couvrir les frais de ce genre de contestation. Sinon l'article 15 risque de devenir un simple bout de papier qui accorde le droit à tous les riches et pauvres de dormir sous les ponts. Il existe cependant une solution de rechange.

Le gouvernement fédéral, au lieu de mettre de côté des sommes considérables pour couvrir les frais de ce genre de contestation pourrait modifier ses lois de manière à les rendre conformes à la lettre et à l'esprit de l'article 15 et de nos engagements internationaux. Nous demandons plus particulièrement au comité de se pencher sur la question de la protection des droits statutaires de la personne au Canada. Nous avons fait une brève étude de ces droits et avons relevé beaucoup de contradictions eu égard aux mesures de protection prévues dans diverses juridictions.

On constate par exemple que le Québec est la seule province canadienne qui interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

[Texte]

Citizens of Quebec, Newfoundland, Manitoba, and to a limited extent British Columbia—just in employment—are protected on discrimination based on their political beliefs. All other people are not.

In terms of age there are various jurisdictions that are conflicting in the protections they afford the people who live under those jurisdictions. For example, New Brunswick, Quebec, Manitoba, Ontario and the Northwest Territories offer protection based on age from the age of majority onwards. Newfoundland, Prince Edward Island, Saskatchewan and Alberta cover those people who are from the age of majority to 65. In Nova Scotia and British Columbia there is limited age protection only in employment for those between 45 and 65. The Yukon Territories offers no age protection. Similarly the Northwest Territories and Nova Scotia do not cover discrimination based on physical or mental disability.

It is clear when you look at this that it depends on where you live in terms of what kinds of protections you have. We see that as unreasonable in this country and as a federal issue. Sure, each province has its own autonomy and I know the federal government is committed to a spirit of co-operation. However, when it comes to the issue of human rights, silence should not be tolerated. It is up to the federal government to show some leadership in terms of statutory protections for all Canadians. In fact, when you look at the Canadian Human Rights Act it fails to meet the test of our international commitments as well. It fails because it does not have an open-ended reasonable cause protection which allows for all people to have the right to protection against discrimination. It also does not cover political belief or sexual orientation and we feel that those protections should be covered in the Canadian Human Rights Act.

Another issue is the issue of impartial human rights protections. In British Columbia, for example, we have a Human Rights Council which is appointed by the government at leisure. All members of this council can be dismissed without cause by the government at any time. We feel that human rights tribunals should be impartial, such as the Canadian Human Rights Tribunal. The Quebec Charter of Human Rights and Freedoms has a protection against arbitrary dismissal of people hearing human rights cases.

Basically, that is the thrust of what we would like the committee to look at. We see this as a way of . . . If improved statutory protections are enacted and are uniform across the country with effective enforcement mechanisms, it will cut down the number of charter challenges, allow all Canadians equal access to rights and make this country a better country for all Canadians.

The Chairman: Thank you very much. It was good to hear that quote again from Anatole France about the rich and the poor equally being prohibited from sleeping under the bridges and in the streets. It reverses the usual discussion. This is often

[Traduction]

En outre, le Québec, Terre-Neuve, le Manitoba et la Colombie-Britannique, mais juste pour ce qui concerne l'emploi, interdisent la discrimination fondée sur les croyances politiques. Les autres citoyens canadiens ne jouissent pas de cette protection.

Il existe également des contradictions entre les diverses législations pour ce qui concerne l'âge, entre autres choses. En effet, le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, l'Ontario et les Territoires du Nord-Ouest prévoient des mesures de protection eu égard à l'âge à partir de l'âge de la majorité. Dans le cas de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Saskatchewan et de l'Alberta, cette protection est valable de l'âge de la majorité jusqu'à 65 ans. La Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique n'appliquent ces mesures de protection qu'aux travailleurs âgés de 45 à 65 ans. Il n'existe aucune mesure de ce genre au Yukon. Les Territoires du Nord-Ouest et la Nouvelle-Écosse n'interdisent pas la discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale.

Il ressort donc clairement que tout le monde ne jouit pas au Canada des mêmes mesures de protection. C'est une situation tout à fait insensée dans un pays comme le nôtre et un problème d'ordre fédéral. Il est vrai que les provinces jouissent d'un certain degré d'autonomie et nous savons très bien que le gouvernement fédéral s'est engagé à faire preuve d'un esprit de collaboration. Cependant, lorsqu'il est question de droits de la personne, le silence devient intolérable. C'est au gouvernement fédéral qu'il appartient de jouer un rôle de leadership pour ce qui concerne la protection statutaire de tous les Canadiens. Qui plus est, la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est pas non plus conforme à nos engagements internationaux. En effet, elle ne contient aucune disposition générale qui prévoit le droit à la protection contre la discrimination pour tous. La Loi canadienne sur les droits de la personne ne comprend pas non plus la croyance politique ou l'orientation sexuelle, domaines qui, à notre avis, devraient être inclus.

Il y a aussi la question de la protection impartiale dans le contexte des droits de la personne. Par exemple, il existe en Colombie-Britannique un conseil des droits de la personne que le gouvernement nomme à son bon plaisir. Le gouvernement peut remercier tous les membres de ce conseil sans être tenu de fournir des raisons. À notre avis, les tribunaux des droits de la personne devraient être impartiaux comme le Tribunal canadien des droits de la personne. La Charte québécoise des droits et libertés prévoit des mesures de protection contre le renvoi arbitraire des personnes chargées d'entendre des cas de droits de la personne.

Ce sont là les quelques questions sur lesquelles nous invitons votre Comité à se pencher. C'est un moyen de . . . L'adoption de mesures statutaires fédérales normalisées et la mise en vigueur de mécanismes d'application efficaces réduiront sans aucun doute le nombre de contestations de la Charte et fourniront à tous les Canadiens égalité d'accès aux droits de la personne. Qui plus est, le pays ne s'en portera que mieux.

Le président: Je vous remercie beaucoup. C'était vraiment très intéressant d'entendre encore une fois cette citation d'Anatole France qui parle d'interdire également aux riches et aux pauvres de dormir sous les ponts et dans les rues. Cela

[Text]

a helpful way to look at equality rights—we can see what is being defined and defended for one group should apply right across the board to all groups if social and legal justice are truly to be a reality.

You have touched on a lot of points very obviously, points that are of concern to the committee—questions of legal funding, of charter cases and so on. I know there will be some discussion arising out of that.

Mrs. Finestone: I want to compliment you on the succinctness of your presentation. Yes, it is a forward step, and I believe it should be interpreted as open-ended.

I have raised the issue of international covenants and questioned Mr. Crosbie specifically with respect to covering international covenants. Just last week there was a federal Ministers meeting of human rights directors and directorates and the issue was discussed with respect to the concordance of both the federal and provincial charters.

• 1415

We were advised that they were going to have some kind of a press release but I did not see one. Perhaps a press release was issued while I was away last week, but I am not sure. I know that is an area of serious concern.

There has been an announcement that we will have a legal aid fund. I am waiting to see it. Silence should not be perceived as indifference or not acting. I wonder how you perceive us to move ahead so that we can get the most effective enforcement. If I were to ask you for your first or your major priority, how would you see us write a major priority into this?

Mr. Beaudin: I would say that, first of all, there should be a clear recommendation to the effect that all statutory human rights protections should conform with section 15 and a reasonable cause provision should be included in all statutory protections.

We realize that the federal government can only provide moral leadership to a certain extent, because there is an autonomy question here in terms of the jurisdictions that each province has. However, if provinces refuse to comply or realign their human rights protections, perhaps the federal government can provide funding to challenge those statutes under section 15. In other words, take up charter challenges against statutory protections.

Mrs. Finestone: You are talking about proactive instead of reactive federally?

Mr. Beaudin: Yes.

Mrs. Finestone: Thank you.

The Chairman: Svend Robinson.

Mr. Robinson: Thank you, Mr. Chairman.

I too want to commend Mr. Beaudin on an excellent brief and also the B.C. Human Rights Coalition on the work that it has been doing. It is rather unfortunate in a sense that the coalition had to be formed in response to events in British

[Translation]

donne une nouvelle orientation à nos discussions habituelles. C'est très utile d'aborder la question des droits à l'égalité d'un autre point de vue. Il est vrai que les mesures de protection qui valent pour un groupe devraient s'appliquer à tous si la justice sociale et légale est ce que l'on cherche.

Vous avez soulevé un grand nombre des questions qui intéressent le Comité, comme la constitution d'un fonds juridique pour contester la Charte et ainsi de suite. Je suis persuadé que nous en discuterons plus à fond.

Mme Finestone: Je tiens par commencer à vous féliciter de la brièveté de votre exposé. Je suis d'accord avec vous qu'il s'agit d'un pas en avant dans la bonne direction et aussi pour ce qui concerne l'opportunité d'une disposition générale.

J'ai déjà posé à M. Crosbie des questions sur nos accords internationaux. Il y a eu la semaine dernière une réunion des directeurs et directions des droits de la personne à l'échelle fédérale et on a soulevé la question de la conformité des chartes fédérale et provinciales.

Vous nous avez parlé d'un communiqué de presse, mais je n'ai encore rien vu. Il se peut, bien sûr, qu'il ait été publié pendant mon absence la semaine dernière, mais je l'ignore. Il s'agit d'une question fort grave.

On nous a annoncé la création d'un fonds d'aide juridique. J'attends toujours. Il ne faut cependant pas croire que le silence signifie toujours l'indifférence ou la non-intervention. J'aimerais savoir ce que vous pensez être la meilleure façon de procéder pour appliquer efficacement les principes des droits de la personne. Quelle est votre première priorité?

M. Beaudin: Il faudrait que vous commenciez par recommander que toutes les mesures statutaires de protection des droits de la personne soient conformes à l'article 15 et qu'une disposition sur les causes raisonnables soit incluse dans toutes les mesures de protection statutaires.

Nous comprenons que le gouvernement fédéral ne peut jouer un rôle de leadership moral que dans une certaine mesure compte tenu de l'autonomie dont jouissent les provinces dans leurs propres juridictions. Dans les cas où les provinces refuseraient de rendre leurs textes législatifs conformes à la loi fédérale, le gouvernement fédéral pourrait fournir des fonds pour contester ces textes législatifs en application de l'article 15. En d'autres termes, il pourrait financer ces contestations.

Mme Finestone: En d'autres termes, vous voudriez voir le gouvernement fédéral agir au lieu de réagir?

M. Beaudin: C'est exact.

Mme Finestone: Merci.

Le président: Svend Robinson.

M. Robinson: Merci, monsieur le président.

Je tiens également à féliciter monsieur Beaudin pour son excellent mémoire ainsi que la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique pour tout le travail qu'elle fait. Il est cependant très regrettable que la Coalition

[Texte]

Columbia with which you are very familiar, in terms of the human rights act and so on.

As a British Columbia Member of Parliament, I am very familiar with the work you have been doing on limited resources. It really is essential.

Because our time is limited, I just have one question, dealing with the suggestion you make that federal legislation and all provincial human rights legislation, in effect, conform to the provisions of the Charter of Rights and Freedoms in section 15.

I think in a sense if legislatures and the federal government are not prepared to move on this statutorily, it may very well be that the courts will order them to do so. I do not see how it can be argued that minorities, who are not currently protected under the provisions of a provincial human rights statute, can say that they have the equal benefit and equal protection of human rights legislation. I think this is an issue that is going to be resolved either by elected representatives or by the courts, and I hope it will be elected representatives.

When you refer to a reasonable cause provision, I do not think you are suggesting that is necessarily the wording that should be used. A reasonable cause standard could be argued as a very weak standard. That, in section 15, refers back to section 1, demonstrably justifiable. I for one would not want to see human rights statutes dealing with allowing discrimination on reasonable grounds. I think it should be a strong and high threshold, and I assume that you would not disagree with that. I just think in terms of terminology it is important that we be quite specific on that.

Mr. Beaudin: British Columbia previously had a reasonable cause provision in it which worked effectively. It was not a wide-open undefined concept, and Manitoba has one in its current statutes.

Mr. Robinson: Thank you.

The Chairman: Mr. Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Je tiens à vous féliciter pour le point de vue que vous nous avez présenté. Je trouve passablement intéressantes vos idées sur le leadership que le gouvernement fédéral doit exercer dans ce domaine. Je veux parler de l'aspect pratique de la question. Êtes-vous contre l'article 33 qui permet aux provinces de se retirer de certaines applications de la Charte?

Mr. Beaudin: Yes, I would think the Vancouver Region would disagree with that. That is just an opting-out provision that can allow people to avoid their responsibilities versus making it uniform across the country.

[Traduction]

ait dû être mise sur pied en réaction aux événements qui, comme vous le savez, se sont produits en Colombie-Britannique dans le contexte des droits de la personne.

Comme ma circonscription se situe en Colombie-Britannique, je suis parfaitement au courant de l'excellent travail que vous faites en dépit de vos ressources limitées. Votre travail est vraiment essentiel.

Mais comme nous n'avons que très peu de temps à notre disposition, je vais vous poser une seule question sur la recommandation que vous avez faite, à savoir que l'ensemble de la législation fédérale et provinciale en matière de droits de la personne soit modifiée de manière à se conformer aux dispositions de l'article 15 de la Charte des droits et libertés.

Si les provinces et le fédéral hésitent à le faire, il se peut très bien que les tribunaux leur en donnent l'ordre. Je ne vois vraiment pas comment l'on peut prétendre que les minorités qui ne bénéficient d'aucune protection aux termes des lois provinciales sur les droits de la personne jouissent de l'égalité au niveau des avantages et de la protection en application de la législation sur les droits de la personne. Ce sont les représentants élus du peuple ou les tribunaux qui devront trancher et personnellement, j'espère que c'est le Parlement qui sera appelé à décider.

Vous avez parlé d'une disposition pour cause raisonnable. Mais est-ce vraiment l'expression que vous voulez voir dans le libellé? Vous savez, la cause raisonnable constitue un bien faible argument. L'expression utilisée à l'article 15 renvoie à l'article 1 qui stipule: «... dont la justification puisse se démontrer...». Il ne conviendrait pas, à mon avis, que les lois sur les droits de la personne autorisent la discrimination pour des motifs raisonnables. Selon moi, cela constituerait un seuil beaucoup trop élevé et beaucoup trop solide. Je présume que vous êtes d'accord. Il faut faire très attention sur le plan de la terminologie.

M. Beaudin: La Colombie-Britannique a déjà eu une disposition portant sur les motifs raisonnables qui s'est avérée très efficace. Il ne s'agissait pas d'un principe indéfini et général. Le Manitoba a un principe semblable dans ses lois actuelles.

M. Robinson: Merci.

Le président: Monsieur Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

I would like to congratulate you for your presentation. I was most interested in your ideas on the leadership role which you advocate for the federal government in that area. I would now like to deal with a practical aspect. Are you against section 33 of the Charter which gives the provinces the right to opt out?

M. Beaudin: Oui, d'après moi, le bureau de Vancouver est contre cette disposition. C'est une disposition d'exception qui autorise les gens à se décharger de leurs responsabilités au lieu de les uniformiser à travers le pays.

[Text]

M. Tremblay (Lotbinière): Dans le domaine des droits de la personne, vous avez signalé l'aspect négatif d'une certaine disparité. Ne pourrait-on pas penser aussi à l'aspect positif et dire que la mentalité différente de chaque province est reflétée au niveau de sa charte et que certaines provinces vont plus loin que d'autres? Ne pensez-vous pas que c'est une inspiration pour d'autres provinces et que cela a l'avantage de faire évoluer tranquillement, mais normalement les mentalités des autres provinces?

Mr. Beaudin: I think we would encourage every jurisdiction to take the most positive point of view they can. The issue there, though, is that means it does not stop a jurisdiction from going backwards either.

Mr. Tremblay (Lotbinière): No.

Mr. Beaudin: And that is a problem. We as a country criticize internationally other countries for their records in human rights and for their treatment of their fellow citizens. I think if we are going to take leadership internationally then we have to take leadership nationally . . .

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see.

Mr. Beaudin: —so I think some uniform concepts have to be adopted in this country.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see. I want to thank you, Peter.

Le président: Merci, monsieur Tremblay.

Madame Collins.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

Again, thank you, Peter, for your presentation.

We have had a lot of discussion and debate about the issue of the advantages of having something open-ended versus actually enumerating the grounds. You are recommending that the Canadian Human Rights Commission be amended to add several additional specific grounds. Do you also feel that section 15 of the charter should have those grounds enumerated?

Mr. Beaudin: We mentioned specific enumerated grounds only because other jurisdictions already have them in there. So we would like to see at least the broadest number of enumerated grounds collectively in everything. So if Ontario has protections for discrimination based on source of income then every Canadian should have that right and it should be spelled out that way.

You cannot enumerate everything; it is impossible because times change and issues come up that were not foreseen. So you have to have some wording that is open for people of good intent to interpret reasonably.

Mrs. Collins: Is it your view that by specifically enumerating them it gives greater weight to the grounds that are enumerated?

Mr. Beaudin: No. It just clearly says that is not possible on those grounds, but it does not leave out other grounds that people have not thought about.

[Translation]

Mr. Tremblay (Lotbinière): With regard to human rights, you dealt with the negative aspect of some kind of disparity. But do you not feel that there is also a positive aspect to disparity in that the different mentality of each province is reflected in its own charter? Do you see that some provinces go further than others? Do you not feel that those should be an inspiration for the other provinces and that it contributes to the slow but normal evolution of attitudes in the other provinces?

M. Beaudin: Selon moi, il faut encourager toutes les provinces à adopter l'attitude la plus positive possible. Le problème qui se pose ici, cependant, consiste en ceci que cette disposition n'empêche pas non plus les provinces de faire marche arrière.

M. Tremblay (Lotbinière): Non.

M. Beaudin: Et c'est là le problème. Le Canada est un pays qui se permet de critiquer les autres pays qui n'appliquent pas les droits de la personne et qui maltraitent leurs citoyens. Si nous voulons jouer un rôle de leadership sur le plan international, il nous faut commencer par chez nous . . .

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois.

M. Beaudin: . . . c'est pourquoi je pense qu'il faut adopter des normes nationales.

M. Tremblay (Lotbinière): Je comprends, merci, Peter.

The Chairman: Thank you, Mr. Tremblay.

Mrs. Collins.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie encore une fois Peter pour votre exposé.

Nous avons beaucoup discuté et débattu de la question des avantages que présente une disposition générale par opposition à une liste de motifs. Vous recommandez que la Commission canadienne des droits de la personne tienne compte de plusieurs autres motifs précis de discrimination. Est-ce que vous recommandez également que l'article 15 de la Charte contienne ces motifs?

M. Beaudin: Nous avons mentionné des motifs précis simplement parce qu'ils existent déjà dans d'autres juridictions. Nous aimerions voir le plus grand nombre possible de motifs précis. À notre avis, si l'Ontario protège ses résidents contre toute discrimination fondée sur la source de revenus, alors tous les Canadiens devraient bénéficier de ce droit et ils devraient être mentionnés.

Il est impossible de tout prévoir parce que les temps changent et des problèmes imprévus surgissent. Il faut donc adopter un libellé général que des gens de bonne volonté pourront interpréter de manière raisonnable.

Mme Collins: À votre avis, le fait de les énumérer donne-t-il plus de poids à ces motifs?

M. Beaudin: Non. Toute discrimination est interdite sur la base des motifs énumérés mais pas à l'exclusion d'autres motifs auxquels on n'a pas encore songé.

[Texte]

Mrs. Collins: Okay, but, just getting back to my original question, do you think section 15 of the charter should be added to?

Mr. Beaudin: I do not see the harm in that. That would not hurt.

Mrs. Collins: Thank you.

The Chairman: I would like to thank you on behalf of the members of the committee for your presentation to us and the answers you have given to the questions. All of this is very helpful to us as we are now getting down to the wire in making our report, and we appreciate your time in coming here this afternoon.

Mr. Beaudin: And I thank you for the opportunity to be here.

The Chairman: Thank you.

Ladies and gentlemen, the next presentation to the committee is going to be made by Stuart Alcock and I would like to call on Mr. Alcock to come forward now. As he is doing so I would point out that members of the committee have already received the written brief that was submitted to us by Mr. Alcock back in August and we have had a chance to become familiar with the main points there.

We would now like to invite you to speak to your brief so that in the time available we can have some discussion with the MPs.

Welcome and, sir, the floor is yours.

Mr. Stuart Alcock (Individual Presentation): Thank you very much. Thank you for the opportunity to be here.

• 1425

I thought this afternoon I would quickly review the contents of my brief, because I have addressed three different areas in it, and then add some remarks that are concerns or questions that have arisen for me since I submitted the brief. Within the brief I argue—and I should say I am arguing this as an individual citizen, not representing an organization—that section 15 should be interpreted as widely as possible and that the in-particular listing of specific protected categories should just be seen as an in-particular listing and not as a reason to exclude other groups from protection under the equality rights provisions.

I have addressed the question to some extent of how equality within Canada might be promoted. I have suggested, amongst other things, and endorsed the association of social workers recommendation, that there be First Ministers' conferences to review progress on equality in Canada, in much the same way as they address issues of the economy and so on and so forth; basically saying that I would regard the issue of equality in Canada as something that is essential to the nature of our society. I think we should accord it the importance that some sort of federal-provincial initiative would indicate.

[Traduction]

Mme Collins: D'accord. Mais pouvez-vous revenir à ma première question et me dire si vous pensez qu'il serait opportun d'ajouter des motifs à l'article 15?

M. Beaudin: Cela ne ferait pas de tort, en fait, aucun tort.

Mme Collins: Je vous remercie.

Le président: Je tiens à vous remercier au nom des membres du Comité pour votre exposé et les réponses que vous nous avez fournies. Votre témoignage nous sera très utile au moment de rédiger notre rapport et nous vous remercions d'être venus nous rencontrer cet après-midi.

M. Beaudin: Et je vous remercie de nous avoir invités.

Le président: Merci.

Mesdames et messieurs, nous entendrons maintenant le témoignage de M. Stuart Alcock que j'invite à s'approcher de la table. Pendant qu'il s'installe, je vais profiter de l'occasion pour signaler aux membres du Comité que nous avons reçu un mémoire écrit de M. Alcock au mois d'août et que nous avons donc eu l'occasion d'en prendre connaissance.

Je vais vous demander de nous résumer votre mémoire de manière à donner aux députés le temps d'en discuter avec vous.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur, et vous cède la parole.

M. Stuart Alcock (exposé individuel): Merci beaucoup. Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître.

Je pensais passer brièvement en revue cet après-midi le contenu de mon mémoire car j'y ai abordé trois domaines différents. Je traiterai ensuite de quelques préoccupations ou questions auxquelles j'ai pensé depuis que je vous ai soumis mon mémoire. Je tiens à signaler que je me présente devant vous à titre de simple citoyen et que je ne représente aucune organisation. J'estime qu'il faut interpréter l'article 15 de manière aussi générale que possible et que la liste des catégories précises de protection n'est qu'une simple liste et non pas une raison d'exclure d'autres groupes des mesures de protection prévues par les dispositions sur les droits à l'égalité.

J'ai également traité de la mesure dans laquelle il faudrait encourager l'égalité au Canada. Entre autres choses, j'appuie et endosse la recommandation de l'Association des travailleurs sociaux qui veut que l'on organise des conférences de premier ministre pour évaluer les progrès réalisés dans le contexte de l'égalité au Canada tout comme on le fait d'ailleurs dans le domaine de l'économie, par exemple. En d'autres termes, je considère la question de l'égalité au Canada comme étant une mesure essentielle pour notre société. Cette question à mon avis justifie une initiative fédérale-provinciale. Elle est suffisamment importante pour cela.

[Text]

Also within the area of promoting equality I have suggested that there needs to be not just a reactive let-us-wait-for-the-courts-to-decide approach but an active sort of education research wing, looking at what is going on.

And an issue raised by the previous presenter, the question of access: it seems to me it is necessary in some way to provide support for people who wish to bring cases in an arm's-length sort of way, so the government is not in the position of deciding what is a good case or a bad case before it goes to the court. I think we have to look at mechanisms for that.

I have expressed my concern about the Department of Justice discussion paper and its reference to majoritarian values. It seems to me that invoking the concept of the values of the majority is in direct contradiction to the whole notion of protecting minority rights. We need to be very careful when we start with those sorts of notions in the whole area of equality.

I have also raised the question about that paper's invocation of the concept of "reasonable discussion". The charter itself speaks of reasonable limits as in a democratic society. I do not think reasonable limits should be interpreted as meaning that all discussion has to be reasonable, because that automatically excludes some people who may be hurt, angry, and otherwise deeply offended by some of their experiences.

The second section of my brief speaks to some issues out of my professional interest, which is working with children and youth. I note when I speak on the issue of children and youth that most issues related to children and youth fall under provincial legislation. I would argue that because the federal government is involved both in the charter and in funding programs for children, the federal government has a role in examining the issue of what the equality around age provision means in relation to children and youth.

One of the questions I have raised is particularly related to children in care; children in care who because of their status as children in care lose rights that would be otherwise granted to other children: the right to communicate with people, the right sometimes, I believe, to natural justice in terms of deciding what is going to happen to them on a day-by-day basis. In particular, I know the whole question of locking kids up in rooms for punishment is one that is problematic. I would argue that what we need is some sort of mechanism for a very thorough review of the rights of children as they pertain to the Charter. I think there are some very complex issues that need to be attended to and I think it needs a specific focus. I am asking you to recommend, if you like, some sort of mechanism for full attention to that area.

• 1430

The third section of my brief deals with sexual orientation. Within that, I am recommending that the suggested amendment to the federal human rights legislation to include sexual orientation as a prohibitive ground of discrimination, is one that you recommend in favour of. That one has been lying around for years. The Canadian Human Rights Commission

[Translation]

Pour ce qui est d'encourager, je propose que le gouvernement joue un rôle actif en matière de recherche sur le plan de l'éducation plutôt que d'attendre de voir ce que décideront les tribunaux.

J'ai aussi abordé un sujet dont a traité le témoin précédent, à savoir la question de l'accès. Je pense qu'il faut prévoir une certaine forme d'appui pour les gens qui veulent contester des cas sur une base individuelle de manière à éviter que le gouvernement décide d'avance quelles sont les bonnes causes et lesquelles sont les mauvaises. Il faut envisager des mécanismes pour ce faire.

J'ai également fait part de mes préoccupations au sujet du document de travail du ministère de la Justice et de la section sur les valeurs de la majorité. À mon avis, le principe des valeurs de la majorité contredit directement toute la notion de la protection des droits des minorités. Il faut faire preuve d'énormément de circonspection dans le domaine de l'égalité.

J'ai également soulevé une question au sujet du principe de la discussion raisonnable qu'invoque le document. La Charte traite des limites raisonnables dans le cadre d'une société démocratique. À mon avis, il ne faut pas interpréter ces limites raisonnables comme signifiant que toutes les discussions doivent être raisonnables parce que cela exclut automatiquement tous ceux qui peuvent être blessés, fâchés ou profondément vexés à la suite de certaines expériences.

Dans la deuxième section de mon mémoire, je traite de sujets qui me touchent directement dans mes intérêts professionnels car je travaille avec les enfants et les jeunes. J'ai constaté que la majorité des mesures qui traitent des enfants et des jeunes relèvent des autorités provinciales. Et puisque le gouvernement fédéral est responsable de la Charte et du financement des programmes destinés aux enfants, il a une certaine responsabilité pour ce qui est de l'égalité sur le plan de l'âge pour les enfants et les jeunes.

J'ai aussi traité de la question des enfants en tutelle qui, à cause de leur situation, perdent les droits dont jouissent les autres enfants comme le droit de communiquer avec les autres et même le droit à la justice naturelle pour ce qui est de décider de leur vie de tous les jours. Je pense entre autres aux problèmes que pose le fait d'enfermer un enfant à clé dans une chambre pour le punir. Je prétends qu'il faut mettre sur pied un genre de mécanisme permettant une revue complète des droits dont bénéficient les enfants aux termes de la Charte. Je crois qu'il faut régler certains problèmes très complexes et ce, de façon très précise. À cet égard, je vous demande donc de recommander la mise sur pied d'un quelconque mécanisme.

Dans la troisième partie de mon mémoire, je discute de l'orientation sexuelle. Je suis en faveur de l'amendement proposé aux lois fédérales en matière de droits de la personne selon lequel l'orientation sexuelle devrait être interdite comme motif de discrimination. C'est l'amendement que favorise également le Comité et qui a été mis de l'avant il y a déjà des

[Texte]

has recommended its inclusion on more than one occasion and it seems to me that we should tidy it up, just get on with it.

I state fairly clearly that I am deeply concerned about the discussion paper's discussion of sexual orientation. In fact, I go so far as to accuse the department of producing hate literature, if one defines that—as in the Keegstra and Zundel trials—as the perpetration of lies against people. And that section of the paper, in my view, contains some lies about gays and lesbians. I connect that also with the RCMP internal policy statement on sexual orientation, which adds to some of those sort of bizarre stereotypes, including the one that somehow gays and lesbians would be more likely to harass junior employees, if they were admitted into the Force, than other people would be likely to harass them.

The other part of that section of my brief discusses two things that I think it is useful to alert people to. One is that gays and lesbians are quite frequently attacked as being “unnatural”, and I reproduce for you in some short form a summary of the work done by John Boswell in a very interesting book on social tolerance and Christianity and homosexuality, which really challenges that particular accusation.

The other issue that I raise is that very often we are labelled as “a threat to the family”. But I have yet to see any evidence that suggests that I or any other gay or lesbian person is involved in some organized attempt to undermine some concept of the family, which is usually not defined by our accusers.

So, those are the sorts of things that I put in my brief. Since submitting it, I have reflected on a number of things. One is to raise the question with you as to whether the federal government can or should share the costs of provincial programs which themselves should be deemed as discriminatory under section 15. The example for me is a local example, if you see it as an example, and that is that we have cost-sharing under the Canada Assistance Plan of social assistance rates in this province, and yet a provincial government has set a different rate for people 25 or under than for those above 25. That seems to me to be clearly discriminatory under the Charter and it raises the question of whether the federal government has a responsibility to say something about that in terms of its participation in that program, at least the financial end of it.

The second issue I have been reflecting on is the case that is going on in Ontario against the Ontario Amateur Hockey Association in which a girl is raising the question of whether her prohibition from playing with boys is a contravention of the Charter and whether the provincial Human Rights Act is also in contravention of the Charter by allowing that in Ontario. I guess my question—and it is a question at this point—is whether a finding for the complainant would actually invoke some pressure for cross-country uniformity of protec-

[Traduction]

années. La Commission canadienne des droits de la personne a recommandé à plusieurs reprises que cet amendement soit inclus dans la législation pertinente et il me semble qu'il faudrait régler cela sans plus tarder.

J'ai également fait valoir que je suis profondément inquiet par la description de l'orientation sexuelle que renferme le document de travail. En fait, j'accuse même le ministère de diffuser de la propagande haineuse du moins si on définit celle-ci comme le fait de répandre des mensonges au sujet d'un groupe donné, cette définition ayant été retenue dans le cas des procès de MM. Keegstra et Zundel. À mon avis, cette section du document renferme des faits erronés au sujet des gais et des lesbiennes. Je me reporte également à la déclaration de la politique interne de la GRC portant sur l'orientation sexuelle, qui ne fait qu'ajouter aux stéréotypes bizarres existants, notamment le stéréotype selon lequel les gais et lesbiennes admis dans la GRC seraient plus susceptibles de harceler les nouveaux employés que ne le sont les autres membres de la Gendarmerie.

Dans cette même partie de mon mémoire, j'ai également discuté de deux points qu'il est utile de porter à l'attention publique. Premièrement, on accuse souvent les gais et les lesbiennes d'être «contre nature» et j'ai inclus un résumé d'un texte de John Boswell qui figure dans un livre fort intéressant traitant de la tolérance sociale, de la chrétienté et de l'homosexualité, ouvrage dans lequel l'auteur s'efforce d'infirmer cette allégation.

J'ai aussi fait ressortir le fait que les gais et lesbiennes sont souvent traités de «menace pour la famille». Je n'ai toujours pas vu de preuves selon lesquelles une personne homosexuelle, y compris moi-même, a participé à une campagne menée en vue de miner la notion de famille, que nos détracteurs ne définissent pas d'ailleurs.

Voilà en bref le contenu de mon mémoire. Après l'avoir déposé, j'ai réfléchi à un certain nombre de questions complémentaires. Je me suis demandé entre autres si le gouvernement fédéral peut ou doit partager les coûts des programmes provinciaux qui sont réputés discriminatoires aux termes de l'article 15, et je vous sou mets la question. À l'échelle provinciale, il y a par exemple un programme d'assistance sociale mené dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada qui comporte des taux pour des personnes âgées de 25 ans ou moins différents de ceux applicables aux personnes ayant atteint 26 ans, et ces taux ont été fixés par notre province. Aux termes de la Charte, cela me semble clairement discriminatoire et il faut se demander s'il n'incombe pas au gouvernement fédéral de réexaminer sa participation au programme, du moins sa participation financière.

En deuxième lieu, j'ai réfléchi à l'affaire actuellement devant les tribunaux en Ontario concernant l'Association du hockey amateur de l'Ontario et une jeune fille. En effet, celle-ci allègue que le fait que l'Association lui interdise de faire partie d'une équipe de garçons constitue une violation de la Charte et je me demande si la Loi provinciale sur les droits de la personne ne constitue pas elle aussi une violation de la Charte, du fait qu'elle permet ce genre d'interdiction. En fait, j'en suis toujours à me demander si une décision en faveur de

[Text]

tion under human rights legislation. I suspect you may need to address that.

• 1435

In relation to the area of children, last week or the week before a case in Ontario was dismissed against a man accused of having sexual relationships with a 14-year-old girl, and the dismissal was done on the basis of the charter and the equality provision of the charter. I do not understand all of that decision, but it underlined for me the need for a very thorough review of what equality by age really means in our country and what sorts of protection should be afforded to children.

Another issue is the whole area of discrimination against people on the basis of sexual orientation. It seems to me that protection currently becomes an issue because the threat of discrimination may in fact affect people's attitudes and willingness to go for checks for sexually transmitted diseases. We have massive continental and perhaps intercontinental panic about the whole AIDS issue. It seems to me that people who are "in the closet" may be more likely to travel, may be more likely to have "anonymous" sex and may be less likely to have conversations with their physicians and appropriate checks if they feel there is some threat.

In today's *Vancouver Sun* there is a piece which reviews the New South Wales proposed legislation in the matter of AIDS, and part of the commentary—and I would suggest that you perhaps pick up a copy and read it—is that the legislation itself is framed in such a way that it may stop those who believe they may have the antibodies in their bloodstream from taking the test because it requires that people's names and addresses be disclosed and New South Wales, in case you do not know, is one of the places in the world where there is a government that seems to be virulently anti-gay. So the whole thing becomes a question of whether the existence of discrimination somehow compromises our efforts in the interests of the health of all people.

One of the things my brief does not address—and I am not sure whether anybody else has addressed it with you—is the question of the costs of discrimination with respect to sexual orientation or other minority status. I think we need to consider whether the potential of discrimination compromises the contribution of people to the well-being of society through their being unemployed, underemployed, through their being subjected to stress or worry with its potential effects on mental and physical health, with its potential results in alcoholism and suicide and with its results in terms of the need for services which might include unemployment insurance, social assistance and counselling. I am not aware that anybody has really ever looked at the whole area of the cost of discrimination in any detail.

Last but not least, I guess through my own contact with gays and lesbians in small communities I am concerned that

[Translation]

la partie plaignante exercerait une certaine pression à l'échelle nationale pour que soient protégés les droits de la personne aux termes des lois pertinentes. Je crois que le Comité devra se pencher là-dessus également.

En ce qui concerne les enfants, il y a quelques semaines les accusations portées contre un homme qui aurait eu des rapports sexuels avec une fille de 14 ans ont été rejetées en invoquant la Charte et les dispositions de celle-ci concernant l'égalité. Je ne comprends pas toutes les conséquences de cette décision mais selon moi, elles soulignent la nécessité d'examiner en profondeur le sens réel de l'interdiction de pratiquer la discrimination basée sur l'âge au Canada et des mesures de protection dont doivent bénéficier les enfants.

J'ai également songé à la question de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et il me semble que la protection existante fait problème parce que la menace de discrimination peut influencer sur les attitudes et indisposer les gens envers les vérifications de dépistage des maladies transmises sexuellement. Aujourd'hui, la panique que sème le SIDA est répandue sur tout le continent et même à l'échelle internationale. Il me semble que les homosexuels qui ne se sont pas déclarés publiquement seront moins susceptibles de consulter leur médecin et de subir le dépistage après leurs voyages ou leurs expériences sexuelles avec des personnes inconnues s'ils estiment qu'il y a une menace quelconque.

Le *Vancouver Sun* d'aujourd'hui contient un article au sujet d'une loi proposée dans la province du New South Wales en Australie. Je vous suggère de lire cet article car il en découle que la loi elle-même est rédigée de telle sorte que les personnes craignant d'avoir les anticorps seront amenées à ne pas subir le test du fait qu'elles devront divulguer des noms et des adresses, et, au cas où vous ne le sauriez pas, la province du New South Wales est un des endroits au monde qui semble avoir un gouvernement violemment anti-homosexuel. Hors, il faut se demander si la discrimination compromet en quelque sorte nos efforts en vue d'assurer le bien-être de chacun.

Dans mon mémoire, je n'ai pas soulevé la question des coûts que comporte la discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou de la discrimination que subissent les autres minorités. Peut-être d'autres témoins l'ont-ils soulevée. Il faut néanmoins se demander si la discrimination compromet l'apport des Canadiens au bien-être social parce que les gens faisant l'objet de discrimination sont souvent chômeurs, sous-employés, soumis à des stress ou à des pressions, avec les incidences négatives que cela a sur la santé mentale et physique et compte tenu du fait que cela peut mener à l'alcoolisme, au suicide, tous des phénomènes qui se répercutent sur les programmes sociaux divers, dont l'assurance-chômage, l'assistance sociale et le counselling. Je me demande si quelqu'un a examiné en détail toute cette question des coûts découlant de la discrimination.

Pour terminer, par suite de mes contacts avec les gais et lesbiennes dans les petites localités, je me suis demandé s'ils

[Texte]

they have some access to the committee and I was pleased to learn that you will in fact be hearing from some of those people today. I think it is a very different experience of the world when you are living in a small community where the potential for discrimination may be higher if there is public disclosure.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much. I appreciate that you spoke to your brief because that has allowed a little more time now for some questions.

I would like to begin with Mr. Robinson.

Mr. Robinson: Thank you, Mr. Chairman.

I want to thank you, Stuart, for your brief. I appreciate the fact that you are here as an individual although I believe you do wear another very important hat in British Columbia as the new President of the British Columbia Association of Social Workers. We heard from your predecessor, as you know, in May of this year.

Mr. Alcock: Right.

Mr. Robinson: It was an excellent brief.

I think we have now received over 1,000 briefs from right across Canada. In the course of our hearings we have heard primarily from groups, although some individuals have appeared, and I think it is great that you have taken the time and the initiative to appear as an individual on issues which I think are absolutely critical for this committee to consider.

• 1440

You have raised a number of issues I think we have not looked at in depth. The question of costs of discrimination, for example, on the basis of sexual orientation is an important one. Interestingly enough, a study was just recently completed for a group of congressmen in the United States on that very question of the costs of discrimination, specifically the costs of that particular policy in the context of the armed forces. The conclusions are quite staggering. It is an incredibly costly form of discrimination . . .

Mr. Alcock: I am sure.

Mr. Robinson: —financially, let alone the emotional, psychological and physical costs. I am glad you have drawn that to the attention of the committee. We will be glad to send you a copy of that study.

Mr. Alcock: Please do.

Mr. Robinson: You also, I think, would be interested to know that, with reference to the RCMP's memorandum, which you append to your brief—I have lost track of time—Monday in Ottawa; it is Wednesday, we are in Vancouver. On Monday, in Ottawa, we heard from a couple of the elected divisional representatives of the RCMP, who initially appeared

[Traduction]

pourraient comparaître et j'ai été heureux d'apprendre que certains vont comparaître aujourd'hui même. Je crois que l'expérience des personnes qui vivent dans les petites communautés est très différente de la nôtre parce qu'elles sont peut-être plus susceptibles de faire l'objet de discrimination si leur homosexualité est mise au jour.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. Je vous remercie d'avoir résumé votre mémoire car cela nous accorde un peu plus de temps pour les questions.

M. Robinson posera les premières questions.

M. Robinson: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de votre exposé. Je sais pertinemment que vous comparez à titre personnel, mais je sais également que vous jouez un rôle très important en Colombie-Britannique car vous êtes le nouveau président de l'Association provinciale des travailleurs sociaux. Comme vous le savez peut-être, votre prédécesseur a témoigné en mai de cette année.

M. Alcock: C'est exact.

M. Robinson: Son mémoire était d'ailleurs excellent.

Jusqu'ici, nous avons reçu plus de 1000 mémoires-venus de tous les coins du Canada. Lors de nos audiences, nous avons entendu surtout des groupes, mais certaines personnes ont comparu à titre personnel. Je vous félicite chaleureusement d'avoir comparu à titre personnel et d'y avoir consacré le temps requis, pour discuter de questions qui sont d'importance critique pour le comité.

Vous avez soulevé un certain nombre de questions que nous n'avons pas, me semble-t-il, étudiées en profondeur. Par exemple, la question des coûts de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en est une très importante. Fait à noter, on vient tout juste de terminer une étude pour un groupe de représentants du Congrès aux États-Unis portant sur la question précise des coûts de la discrimination et plus précisément des coûts de cette politique particulière dans le contexte des Forces armées. Les conclusions sont époustouflantes. C'est une forme de discrimination qui coûte particulièrement cher . . .

M. Alcock: J'en suis sûr.

M. Robinson: . . . financièrement et je ne parle même pas des coûts émotionnels, psychologiques et physiques. Je suis heureux que vous ayez attiré l'attention du Comité là-dessus. Nous serons heureux de vous envoyer un exemplaire de cette étude.

M. Alcock: S'il vous plaît.

M. Robinson: Je crois que vous seriez aussi intéressé de savoir que, pour ce qui est du mémoire de la GRC, que vous annexez à votre mémoire, j'ai perdu la notion du temps, lundi à Ottawa; c'est mercredi, donc nous sommes à Vancouver. Lundi, à Ottawa, nous avons entendu deux représentants divisionnaires élus de la GRC qui, de prime abord, semblaient

[Text]

to be supporting the thrust of the Commissioner's recommendation in this area—in fact, in their written brief they indicated they were supporting it. However, under some questioning, one of them quite clearly and explicitly said it was his view that it was not acceptable. Indeed, people in the RCMP should be dealt with on the basis of their merits and not on the basis of their sexual orientation.

Mr. Alcock: Exactly.

Mr. Robinson: So there is some progress within the RCMP, as well, on that important question.

Finally, I just wanted to note as well that under section 146—that is the Criminal Code provision with respect to the 14-year-old girl. This issue was raised briefly this morning as well. I think it points to an area where we have to move quickly with legislative amendments, because even though 14-year-old boys may not be subject to frequent sexual assaults by women, the fact is the legislation, as it is now framed, clearly does discriminate on the basis of sex. It means it cannot stand at all. I am sure you are very aware of the findings of the Badgley Commission and so on on sexual abuse.

Mr. Alcock: Absolutely.

Mr. Robinson: We as a committee are very conscious of that concern and I am sure will be making recommendations for speedy action on that. Once again, thank you for your brief.

Le président: Merci.

Monsieur Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Monsieur Alcock, permettez-moi de vous féliciter pour la façon dont vous nous avez présenté votre mémoire et pour votre courage. Je ne veux pas répéter ce que mon collègue, M. Robinson, a dit. Vous avez soulevé beaucoup de points intéressants qui nous aideront dans l'élaboration de notre rapport final.

Vous avez soulevé une inquiétude très légitime concernant le document soumis par le ministère de la Justice. Vous avez dit que ce document faisait allusion d'une façon particulière aux valeurs de la majorité. Personnellement, je partage votre avis. Je pense que cette dimension-là doit être examinée dans sa perspective, car on doit faire en sorte que minorités puissent accéder à l'égalité.

Vous avez dit que vous étiez également inquiet concernant certaines limites dites raisonnables à la mise en application de l'égalité. Vous semblez dire qu'il ne devrait peut-être pas y avoir de telles limites. Puis-je avoir plus de précisions concernant cette préoccupation? Voulez-vous dire que l'égalité doit être l'accès de n'importe qui à n'importe quoi, sans restriction aucune, sans limite raisonnable?

Mr. Alcock: No, I am not saying that equality should be access to anything by anybody without reasonable limits. It seems to me the discussion paper suggests that discussion should be reasonable discussion.

[Translation]

appuyer la portée de la recommandation du commissaire dans ce domaine—à vrai dire, dans leur mémoire écrit ils ont bien dit qu'ils l'appuyaient. Cependant, s'étant fait poser quelques questions, l'un d'eux a très clairement et explicitement dit qu'à son avis ce n'était pas acceptable; qu'en vérité, il faudrait que le traitement réservé aux membres de la GRC soit fondé sur le mérite de chacun et non pas sur l'orientation sexuelle.

M. Alcock: Exactement.

M. Robinson: Donc il y a certains progrès à l'intérieur de la GRC aussi pour ce qui est de cette question importante.

Enfin, je voulais tout simplement souligner qu'en vertu de l'article 146, c'est la disposition du Code criminel pour ce qui concerne la jeune fille de 14 ans. On a aussi soulevé cette question ici ce matin. Je crois que cela doit nous faire comprendre qu'il y a un domaine où nous devons agir vite au niveau des amendements législatifs car même s'il n'arrive pas fréquemment que les jeunes garçons de 14 ans soient agressés sexuellement par les femmes, il n'en demeure pas moins que la loi, telle qu'elle est rédigée à l'heure actuelle, permet la discrimination fondée sur le sexe. Cela signifie que cette disposition est caduque. Je suis sûr que vous êtes tout à fait au courant des conclusions de la commission Badgley et ainsi de suite sur les abus sexuels.

M. Alcock: Absolument.

M. Robinson: Le Comité est très conscient du problème et je suis sûr qu'il fera des recommandations pour qu'il soit rapidement réglé. Encore une fois, merci pour votre mémoire.

The Chairman: Thank you.

Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Alcock, I would like to congratulate you for the way you have presented your brief and also for your courage. I do not want to repeat what my colleague, Mr. Robinson, has said. You have raised many interesting points which will help us in writing up our final report.

You have raised a very legitimate concern about the document submitted by the Department of Justice. You said that this document made particular allusion to the values of the majority. Personally, I share your opinion. I think that dimension should be examined in perspective because we must act in a way that will ensure that minorities can have access to equality.

You said that you also had concerns about certain so-called reasonable limits to the implementation of equality. You seem to say that there should be no such limits. Could you be a bit more specific about those concerns? Are you saying that equality should be access to anything by anybody without restriction, without reasonable limits?

M. Alcock: Non, je ne prétends pas que l'égalité doive être l'accès de n'importe qui à n'importe quoi sans limites raisonnables. Il me semble que le document de travail propose que le débat devrait être un débat raisonnable.

[Texte]

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see.

Mr. Alcock: That is the issue I had some problems with. Obviously, the example of children and sexual assault of children, homosexual involvement with children, is clearly an area where I think there would be very great consensus that there needs to be some sort of limitation, some sort of guideline, and so on and so forth. The question then is whether, in terms of hearing anything about that, you would exclude testimony from a woman who was raped as a child who is still very angry about it. What I am saying is that you should not exclude testimony on the basis that it appears to be unreasonable discussion.

• 1445

Mr. Tremblay (Lotbinière): Okay, I see.

Le président: Merci.

Madame Finestone.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président.

Mr. Alcock, thank you very much. You have covered many of my concerns. I certainly found the discussion paper unreasonable.

Mr. Alcock: Thank you.

• 1450

Mrs. Finestone: I think you will find that most members of this committee were a little disappointed and have gone beyond any sense of majoritarian perspective and have listened with a very keen ear to the place and role of this society in terms of its value of its minority groups, whether they be visible minorities, natives, women in its minority connotation, or disabled. So from that point of view, I think you reflect a lot of the concerns we had.

I will not pick up on the other issues that were discussed, although I am in sympathy with the questions that have been asked of you. My chairman allows me only one question. I trying to make a decision on whether it is going to be on the CAP cost-sharing or on the children's issue.

The Chairman: Take the last one.

Mrs. Finestone: Which was the last one, the children?

The Chairman: Yes.

Mrs. Finestone: Mr. Chairman, you are aware that the CAP funding . . . As a member from Quebec, I am disgusted with the fact that our children run to age 30, where there is a discrimination on the amount of dollars in the federal-provincial exchange, and I think it needs to be addressed. Having said that, I would like to move to my question, which will relate to children.

First of all, as a past Director of Youth Protection for Quebec, I am very well aware of your concern in this regard.

[Traduction]

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois.

M. Alcock: C'est cette question qui me posait certains problèmes. De toute évidence, l'exemple des enfants et des agressions sexuelles contre les enfants, les exemples d'homosexualité impliquant des enfants, voilà un domaine où, très clairement, je crois que les gens s'entendraient majoritairement pour dire qu'il faut imposer certaines limites, certaines directives et ainsi de suite. Il s'agit donc de savoir si, lorsque vous êtes saisi d'une telle chose, il faudrait exclure le témoignage venant d'une femme qui a été violée, dans son enfance, et qui en ressent toujours de la colère. Là où je veux en venir, c'est que vous ne devriez pas exclure un témoignage pour la seule raison que ce pourrait sembler être une discussion déraisonnable.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman.

Monsieur Alcock, merci beaucoup. Vous avez répondu à beaucoup de mes questions. J'ai certainement trouvé que le document n'était pas raisonnable.

M. Alcock: Merci.

Mme Finestone: Vous constaterez, je crois, que la plupart des membres du Comité ont été quelque peu déçus, qu'ils ont dépassé cette perspective dite de la majorité et qu'ils ont écouté très attentivement les commentaires portant sur le rôle que jouent au sein de notre société les groupes minoritaires, qu'il s'agisse de minorités visibles, d'autochtones, de femmes qui peuvent être considérées comme minoritaires, ou de handicapés. À cet égard, je crois donc que vous avez soulevé bon nombre des questions que nous étudions.

Je ne reviendrai pas aux questions qui vous ont déjà été posées, qui étaient fort pertinentes d'ailleurs, car le président ne permet de poser qu'une seule question. Je n'arrive pas à décider si je veux vous poser une question au sujet du partage des coûts dans le cadre du Régime d'assistance publique ou au sujet des enfants.

Le président: Posez une question sur le deuxième sujet.

Mme Finestone: De quel sujet s'agit-il, des enfants?

Le président: Oui.

Mme Finestone: Monsieur le président, en tant que députée du Québec, je trouve dégoûtant que nos enfants puissent atteindre l'âge de trente ans et faire l'objet d'une discrimination que reflètent les sommes accordées dans le cadre de l'échange fédéral-provincial et je crois qu'il faut solutionner ce problème. Cela dit, je poserai maintenant ma question, qui porte sur les enfants.

Tout d'abord, en tant qu'ancienne directrice de la protection des jeunes au Québec, je sais très bien de quoi vous parlez. On

[Text]

There has been extensive review of the rights of children in Quebec. I thought the rest of the country, with the new bill on the Young Offenders Act, will probably bring about the need for a rights for children charter. In your view, has there been anything written or is there any group that has addressed this particular issue?

Mr. Alcock: There has been some work done here in this province under the auspices of an organization called the Social Planning and Review Council. I am not totally familiar with the work of the Canadian Council on Children and Youth in this area, but I would suspect that any work that has to be done should involve them. The fact of the matter is that I think the legislation in Quebec probably remains as the only provincial legislation in Canada that clearly does guarantee some rights to kids, and it clearly guarantees them across-the-board rights to have their situation reviewed judicially. The Young Offenders Act does that for young offenders. The question for me is: If a kid is apprehended under the protection laws and put into a group home, does he have a similar right to review of the case?

Mrs. Finestone: In Quebec they do.

Mr. Alcock: In Quebec they do. As far as I can tell, in British Columbia that is extremely difficult, because they have to jump through the hurdles of their social worker and whoever else is involved. So I think there is, in a sense, an inequality existing between young offenders and children in other legal situations.

Mrs. Finestone: In protection.

Mr. Alcock: Yes.

Mrs. Finestone: Thank you for bringing that to our attention. I think I am going to make a suggestion that we look at that in terms of our age provision at the other end of the scale. Thank you very much for your presentation.

The Chairman: Thank you. Mr. Alcock, perhaps I might be permitted one quick question. I do this because I was taken aback by your allegation that the Department of Justice, in publishing this booklet, may in fact be peddling a form of hate literature against homosexuals. Having heard you say that, I looked again at the discussion in the book, and I could well understand if the point of view expressed by you or anyone else reading it was that the discussion was superficial.

• 1455

That it may well be, but what it does is to refer to the present policy of the Canadian Forces and sets out the six reasons given by the Canadian Forces for not recruiting or retaining within the force, homosexuals. They stated what those six reasons are—one of which, I think, does invoke an ill-formed stereotype of homosexuals in terms of their being vulnerable to blackmail. Another of the six was actually, I suppose, a benevolent form of expression and protection for homosexuals in places where they might be victims of attitudes of people in the forces. Notwithstanding that, those six reasons

[Translation]

a effectué une revue en profondeur des droits des enfants au Québec. Par suite de l'introduction du projet de loi concernant la Loi sur les jeunes contrevenants, j'avais pensé que les autres provinces sentiraient le besoin d'élaborer une charte des droits des enfants. À votre connaissance, des travaux en ce sens ont-ils été effectués ou existe-t-il des groupes qui ont fait leur cette question?

M. Alcock: Certains travaux ont été effectués ici sous l'égide d'un organisme portant le nom de conseil de planification sociale et de révisions. Je ne suis pas au fait des travaux entrepris par le Conseil canadien des enfants et des jeunes à cet égard, mais cet organisme a dû sûrement participé aux travaux, le cas échéant. Le fait est qu'à mon sens, la loi québécoise est probablement la seule loi provinciale au Canada qui accorde expressément des droits aux enfants et leur accorde aussi sans équivoque le droit à un examen judiciaire. La Loi sur les jeunes contrevenants protège les jeunes contrevenants de la même manière. Je me demande toutefois si un enfant arrêté aux termes des lois destinées à le protéger et placé dans un foyer d'accueil, peut lui aussi exiger que son cas soit réexaminé?

Mme Finestone: Au Québec, oui.

M. Alcock: Ce mécanisme existe au Québec, mais selon mes renseignements, il serait très difficile de procéder ainsi en Colombie-Britannique car il faut satisfaire aux diverses exigences des travailleurs sociaux et des autres intéressés. Ainsi donc, je crois qu'il y a une certaine inégalité entre les jeunes contrevenants et les enfants dans certains contextes juridiques.

Mme Finestone: Au chapitre de la protection, notamment.

M. Alcock: Oui.

Mme Finestone: Merci d'avoir porté cela à notre attention. Il serait opportun je crois que le Comité se penche sur cette question de l'âge. Merci beaucoup de votre exposé.

Le président: Merci. Monsieur Alcock, je me permets de vous poser une question très brève. J'ai été étonné par votre allégation selon laquelle le ministère de la Justice est coupable, du fait qu'il a publié ce document de travail, de diffuser une forme de propagande haineuse contre les homosexuels. Après vous avoir entendu dire cela, j'ai relu le chapitre pertinent et je comprends bien pourquoi on pourrait en déduire que le traitement de cette question est superficiel.

C'est peut-être le cas, mais cela renvoie à la politique en vigueur au sein des Forces armées canadiennes et expose les six raisons avancées par celles-ci pour justifier le fait qu'elles n'embauchent pas ni ne conservent au sein des forces des homosexuels. On y expose donc les six raisons, dont une, à mon avis, qui fait appel à un stéréotype mal venu selon lequel les homosexuels sont susceptibles de faire l'objet de chantage. Je suppose aussi qu'une autre de ces raisons constitue une forme de protection bienveillante à l'égard des homosexuels qui pourraient dans certains cas être les victimes des attitudes qu'ont les militaires. Enfin, les six raisons sont exposées, après

[Texte]

were then stated and the discussion paper at that point says "this policy" which is a policy of the Canadian Armed Forces:

... raises the question of whether refusal to employ a man or a woman because of his or her sexual preference is consistent with the equality guarantees in section 15 of the Charter.

In short what the discussion paper does, and all that it does, is to state an existing policy in one corner of the federal government and put it open for public discussion as to whether it is consistent with section 15.

The question I therefore have is whether, on reflection, you really consider this to be, as you say, a form of hate literature or, perhaps, just an uninspired effort to get the discussion off the ground.

Mr. Alcock: Well, the point of view, I think, on this issue may be really pertinent. Obviously, as a gay man, I find it highly offensive. Other people may not. The issue for me is that, in a sense, the federal government reprinting material without offering any real discussion... well, the discussion paper really does discuss issues elsewhere in the paper around other things, but it does not propose that there is really an alternate view; yet, numbers of us have been presenting those alternate views for years. I am sure that somewhere in Ottawa there is probably an archive filled with presentations from gays and lesbians across this country and, if not, there should be, because certainly the paper is being produced; yet, there is no, sort of, presentation of the alternate view; whereas, for instance, in the section as I remember it which deals with mandatory retirement, there is a real discussion of the pros and cons. Here there is no discussion of the pros and cons; there is just a repetition and I think that is highly offensive.

The Chairman: Thank you. And again, thank you very much for appearing before us to give us the benefit of your thinking and your perspective on those three very different but equally fundamental, areas that were in your brief. Members of the committee appreciate your time in being here and the effort which went into your brief. Thank you for appearing.

Mr. Alcock: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next person to appear before us is Mr. John J. McIntyre. I would ask Mr. McIntyre to come forward now. He is Chairman, Civil Liberties Section, British Columbia Branch of the Canadian Bar Association.

Mr. John J. McIntyre (Chairman, Civil Liberties Section, Canadian Bar Association (British Columbia Branch)): Thank you, Mr. Chairman. I apologize for not having a brief for you. Perhaps I can maintain your attention by the fact that everything I say will come as a surprise.

[Traduction]

quoi le document de travail ajoute que «cette politique», c'est-à-dire la politique des Forces armées canadiennes:

... soulève la question de savoir si le refus d'employer un homme ou une femme à cause de sa préférence sexuelle respecte l'article 15 de la Charte.

Bref, le document de travail ne fait qu'énoncer une politique en vigueur dans un secteur du gouvernement fédéral et se demande si cette politique est conforme à l'article 15.

Par conséquent, je me demande si selon vous, cela constitue réellement une forme de propagande haineuse ou ne s'agit-il pas plutôt d'un effort boiteux pour amorcer la discussion?

M. Alcock: Je crois que la réponse à votre question dépend réellement du point de vue que l'on adopte. Évidemment, en tant qu'homosexuel, ce passage m'offusque énormément. D'autres ne réagiront pas de la même façon. Ce qui m'importe, c'est que le gouvernement fédéral a en quelque sorte reproduit un document sans réellement en discuter le contenu. J'admets que dans d'autres sections du document de travail, on discute d'autres questions en profondeur. Cependant, en ce qui concerne l'orientation sexuelle, on a l'impression qu'il n'y a pas vraiment d'opinion contraire malgré le fait que bon nombre d'entre nous expriment cette opinion contraire depuis des années. Je suis certain qu'à Ottawa quelque part il doit exister un classeur rempli de mémoires présentés par des gais et lesbiennes de tous les coins du pays et, si ce classeur n'existe pas, il devrait exister car les mémoires existent. Néanmoins, le document de travail ne présente pas le point de vue opposé, tandis que dans le chapitre concernant la retraite obligatoire, si je me souviens bien, on discute véritablement du pour et du contre. En ce qui a trait à l'orientation sexuelle, rien de la sorte. On se contente de répéter la position des Forces armées et je crois que c'est extrêmement blessant.

Le président: Merci. Je vous remercie encore une fois d'avoir comparu devant le Comité et de nous avoir fait part de votre point de vue sur les trois grandes questions soulevées dans votre mémoire, toutes aussi importantes les unes que les autres. Les membres du Comité aussi vous remercient d'avoir consacré votre temps et vos efforts à la préparation de votre mémoire. Merci beaucoup.

M. Alcock: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, le prochain témoin est M. John J. McIntyre. Monsieur McIntyre, je vous demanderais de prendre place à table. M. McIntyre est président de la Section des libertés civiles de la division de la Colombie-Britannique de l'Association du Barreau canadien.

M. John J. McIntyre (président, Section des libertés civiles, Association du Barreau canadien (Division Colombie-Britannique)): Merci, monsieur le président. Je m'excuse de n'avoir pas préparé de mémoire. Peut-être pourrais-je soutenir l'attention du fait que tous mes propos comporteront un élément de surprise.

[Text]

The Chairman: That is the basis on which I operate and never hand out copies of the speech I am going to give either. Please take us by surprise.

Mr. McIntyre: Thank you. Let me commence by saying that I have been advised by Professor Lynn Smith that the National Executive of the Canadian Bar Association has voted to endorse the position set out in the brief of the Canadian Bar Association National Committee on Equality Rights and the submissions of Professor Smith and Claude Thomson, which were heard by this body on June 17 of this year, I understand that Bryan Williams, a member of that panel, will be confirming that by letter to you.

The Chairman: He already has. The letter was received this morning and read into the record of our proceedings just before lunch break. So the point is reiterated that some spokesmen for the CBA, having ventured forward with a position, have now been adequately supported by all the authority of the CBA, and the position on record is fully endorsed.

Mr. McIntyre: Let me commence then by saying that I adopt the brief and the submissions made by my colleagues. I wish to go further, however, in emphasizing the necessity for an independent body from the government, funded by the government, taking an active positive role in the review of laws, policies and procedures of the government, commencing our funding litigation, where meritorious, and working with government to implement policies, practices and procedures which will promote the purposes of section 15 of the charter.

• 1500

I submit that section 15 is something more than a declaration of equality. It is a commitment to an egalitarian society. The English version of section 15 provides in part—I am sure you have heard it many times—that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination. Those words are weighty words. They may have been carefully chosen to remedy defects perceived in the wording of equality provisions in the Bill of Rights. I leave that for my more scholarly colleagues. I submit, however, there is no doubt about the purpose, that of an egalitarian society. We have not always been committed to such a goal. Our history is rampant with shameful examples of inequality in both legislation and practices. A commitment to an egalitarian society would ensure history does not repeat itself, would ensure the maturation of our society.

Within section 15, I submit, may indeed lie the seeds of the obligation on the government to provide funding in order to ensure every individual has equal access to the justice system. To ensure their equal protection and equal benefit of the law, the government must provide the funding. I hope it will not be necessary to litigate the existence of a constitutional duty on the government, contained in section 15 to ensure equal access

[Translation]

Le président: Cela a toujours été ma façon de procéder. D'ailleurs, je ne remets jamais à l'avance des copies des discours que je vais prononcer. Allez-y, dévoilez-nous vos surprises.

M. McIntyre: Merci. Pour débiter, j'aimerais signaler que selon le professeur Lynn Smith, l'exécutif national de l'Association du Barreau canadien a décidé d'appuyer la position exposée dans le mémoire présenté par le Comité national des droits à l'égalité de l'Association du Barreau canadien, ainsi que les mémoires de MM. Smith et Thomson, présentés devant le Comité le 17 juin de cette année. D'après mes renseignements, M. Bryan Williams, membre du comité compétent, confirmera l'appui de l'Association par voie de lettre adressée au Comité.

Le président: Il l'a déjà fait. Nous avons reçu la lettre ce matin et elle a été incorporée au compte rendu de la séance de ce matin. Or, certains des porte-parole de l'Association du Barreau canadien, ayant fait connaître leur position, bénéficient maintenant de l'appui de l'Association et de tout le poids qui l'accompagne, et je vous assure que le compte rendu en fait état.

M. McIntyre: Tout d'abord, j'aimerais vous dire que j'appuie le mémoire et les exposés présentés par mes collègues. Je tiens cependant à insister sur la nécessité de créer un organisme indépendant du gouvernement, financé par ce dernier, qui participerait activement à la révision des lois, des politiques et des procédures du gouvernement, en commençant par le financement des poursuites, selon le critère du mérite, et qui collaborerait avec le gouvernement à la mise en oeuvre des politiques, pratiques et procédures visant à atteindre les objectifs de l'article 15 de la Charte.

J'estime que l'article 15 est en quelque sorte une déclaration d'égalité. C'est une promesse de société égalitaire. La version française de l'article 15 dit en partie, et vous l'avez tous entendu à maintes reprises, que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination. Ce libellé promet beaucoup. Il a été formulé avec soin pour corriger les lacunes perçues dans le libellé des dispositions de la Déclaration canadienne des droits relatives à l'égalité. Je laisse cela à mes collègues plus érudits. Ce qui ne fait aucun doute à mon esprit, c'est que l'article promet une société égalitaire. Nous ne nous sommes pas toujours fixé d'aussi louables objectifs. Notre histoire regorge d'exemples honteux d'inégalité, tant dans la loi que dans la pratique. Si nous nous engageons à créer une société égalitaire, nous éviterons que l'histoire ne se répète et nous assurerons la maturation de notre société.

L'article 15 comporte, à mon avis, les germes de la responsabilité du gouvernement de débloquer les fonds nécessaires pour que chaque personne ait un accès égal au système judiciaire. Pour que chacun ait droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, le gouvernement doit leur en donner les moyens financiers. J'espère que nous n'aurons pas à nous adresser aux tribunaux pour faire reconnaître l'obligation

[Texte]

of all persons to the justice system. I submit one of the duties of the government is to honour and enforce its laws. Section 15 as part of the Charter and the Constitution is part of the supreme law of Canada. Surely it deserves a supreme effort on the part of the government to encourage the compliance of the government's laws, regulations, policies and procedures with section 15.

As part of this supreme effort it would ill behoove the government to take an adversarial approach as to all possible section 15 breaches. Perhaps this committee and the government is looking for a shopping-list of possible breaches which will dutifully be catalogued, considered, and hopefully changed. I submit that such a shopping-list will necessarily be incomplete. What is needed is a system to ensure an ongoing process, a review and change, where necessary. If our government is genuinely committed to the principles and purposes of section 15, it should also be committed to change of its laws, regulations, etc., on an ongoing basis. The government must encourage the public to come forth to speak out and to solicit change where necessary. I believe the government can only do this through an independent body funded by the government and given the mandate to investigate, to lobby change, and to litigate or fund litigation of section 15 breaches.

As we in the legal profession are all painfully aware, litigation costs. It costs the individual, government, and our society. If litigation can be avoided, everyone saves. If the government could be persuaded to change non-conforming laws, regulations, without a court order, ruling or interpretation necessitating the same, all the better. Realistically, without an independent body there to make an assessment which might be listened to by the government, an adversarial approach will probably result. Eventually that would lead to minimums being established. The government would determine what would be the minimum required for a court not to find it to be in breach of section 15. If the government starts thinking in terms of minimums, it commences paying only lip service to the principles of an egalitarian society.

We Canadians should be proud of our Constitution, and proud of our commitment to equality. If our governments are not so committed, then the promises, the rights provided by the charter are empty promises and shallow rights. Our Constitution will join those of other nations as being impressive in form, but lacking in substance. Assuming such a commitment is there, what sort of an independent body might be required?

[Traduction]

constitutionnelle du gouvernement, contenue à l'article 5, de garantir à chacun l'accès égal au système judiciaire. Il appartient au gouvernement de faire respecter les lois qu'il adopte. L'article 15, inscrit dans la Charte et dans la Constitution, fait partie de la loi suprême du pays. Cela implique sûrement que le gouvernement fasse un effort suprême pour que les lois, les règlements, les politiques et les procédures du gouvernement soient conformes à l'article 15.

Partant de là, le gouvernement serait malvenu de se constituer partie adverse dans chaque cas d'infraction à l'article 15. Le Comité et le gouvernement cherchent peut-être à dresser une liste d'infractions possibles qui seront ensuite consciencieusement cataloguées, étudiées et modifiées, on l'espère. Je soutiens que cette liste sera nécessairement incomplète. Il nous faut plutôt un mécanisme permanent de révision et, au besoin, de modification. Si le gouvernement croit sincèrement aux principes et aux objectifs de l'article 15, il doit s'engager sincèrement à modifier ses lois, ses règlements, etc., chaque fois que le besoin s'en fait sentir. Le gouvernement doit encourager les Canadiens à s'exprimer lorsqu'ils se sentent lésés et à réclamer des changements, au besoin. Il ne pourra y arriver que par l'entremise d'un organisme indépendant financé par le gouvernement et qui aurait le mandat de faire des enquêtes, d'exercer des pressions pour obtenir des modifications, d'engager des poursuites et de financer les actions intentées devant les tribunaux pour cause d'infraction à l'article 15.

Nous qui sommes associés au système juridique savons que ces actions sont très coûteuses, pour les particuliers, pour le gouvernement et pour la société tout entière. Chacun y gagne si les poursuites peuvent être évitées. Il serait préférable de convaincre le gouvernement de modifier les lois et les règlements incompatibles avec l'article 15, sans qu'il n'y soit obligé par une ordonnance, une décision ou une interprétation des tribunaux. En l'absence d'un organisme indépendant capable d'effectuer une analyse susceptible de convaincre le gouvernement, tout permet de croire que le régime contradictoire prévaudra. Nous nous retrouverions un jour avec un régime de minimums. Le gouvernement déterminerait le minimum à respecter pour éviter qu'un tribunal ne le juge coupable d'infraction à l'article 15. Si le gouvernement commence à penser en termes de minimums, il commence alors à accorder une valeur purement symbolique aux principes d'une société égalitaire.

Les Canadiens sont fiers de leur Constitution et fiers des obligations qu'ils ont acceptées en matière d'égalité. Si nos gouvernements ne s'engagent pas à fond, alors les promesses et les droits qui figurent dans la Charte seront des promesses oiseuses et des droits futiles. Notre Constitution sera, comme celle d'autres nations, impressionnante dans sa forme, mais vide de substance. Si nous supposons que l'engagement est sérieux, quel genre d'organisme indépendant faut-il créer?

• 1505

There should be a mandate to review the laws, policies and procedures, a body given the power to investigate all areas of the government at all levels of government. This body should

Cet organisme doit être habilité à revoir les lois, les politiques et les procédures et à mener des enquêtes sur tous les secteurs et tous les niveaux de gouvernement. Cet organisme

[Text]

be entitled to expect and, if necessary, demand co-operation in the investigation of possible section 15 breaches. This body would analyse complaints, as they came before them; determine on a prima facie basis whether there is a case, and carry forward those in which it determines there is. If the body concludes there is a breach, the first step would be to lobby a change, a change in the offending law, regulation, policy or procedure. If that fails, then litigation should be considered. Litigation should only be a necessary last resort of final recourse. If litigation is necessary, then I submit that this body should be able to either carry forward the litigation itself or to fund appropriate groups to carry forward the litigation themselves.

I envisage this body will be given a mandate to provide opinions to all levels of government, regarding instituting programs to promote section 15. I believe it is absolutely necessary for this body to be able to cut through the red tape of the civil service, cut directly to the heart of any problem. This is because the government is like a monolith, and like all monoliths it is hard to move.

Only an independent body with the powers I mentioned will be able to produce results. Without such a body, the adversarial system and the ethics of the profession, which requires us not to communicate directly with another's client, would necessarily drag out the process, such that it would tie up the courts, increase the cost and eventually may produce an injustice as a result of time. The advantage of an independent body is that it would be able to sort out meritorious claims from those lacking in merit and would approve funding for those having merit. In our restraint conscious society, that certainly has to be a factor in any system set up to monitor section 15 breaches.

The government must take on the task of ensuring compliance with section 15. The government should not wait for the adversarial system to grind through expensive litigation before taking any positive steps. The longer the government waits, the more uncertainty there is in our system. While uncertainty may be good for us, the lawyers, it is not good for our clients and is not good for the government. Section 15 came into effect on April 17 of this year. Since that time, no legislation that I am aware of has been proclaimed to remedy breaches which have been regarded or anticipated by the government.

May I remind this committee that section 52 of that act provides that any law which is inconsistent with section 15 is apt to be struck down as being of no force or effect. I would submit that even the government cannot rely on its own laws at the present time.

Finally, one last point I would like to mention is the application of the charter to private interests. The government has taken the position the charter does not apply to private parties, vis-à-vis each other, a position I personally agree with. Nevertheless, I believe the government should encourage the growth and achievement of an egalitarian society in the private sector. The government can encourage the private sector to adopt the standards of section 15. Realistically, the government

[Translation]

doit pouvoir s'attendre à recevoir toute la coopération voulue pour la conduite d'enquêtes relatives aux infractions à l'article 15 et, au besoin, l'exiger. Cet organisme analyserait les plaintes, au fur et à mesure de leur réception; déterminerait s'il y a matière à poursuites et intenterait celles-ci le cas échéant. Si l'organisme conclut qu'il y a eu infraction, il chercherait en premier lieu à obtenir la modification de la loi, du règlement, de la politique ou de la procédure non conforme à l'article 15. S'il n'y parvient pas, il pourra ensuite songer à engager des poursuites. Cette solution serait retenue en dernier recours. Si une poursuite s'avère nécessaire, j'estime que cet organisme doit être en mesure de s'occuper lui-même du dossier ou de financer les groupes capables de poursuivre l'affaire devant les tribunaux.

Cet organisme aurait pour mandat de donner des avis à tous les niveaux de gouvernement concernant la mise en place de programmes de promotion de l'article 15. Il est absolument nécessaire que cet organisme puisse s'attaquer directement au coeur du problème sans avoir à franchir tous les obstacles bureaucratiques de la Fonction publique. Cela est nécessaire parce que le gouvernement est comme un monolithe et qu'il résiste donc aux pressions exercées sur lui.

Seul un organisme indépendant doté des pouvoirs que j'ai énumérés saura obtenir des résultats. Sans un tel organisme, le système est contradictoire et notre code déontologique, qui nous interdit de communiquer directement avec le client d'un autre, tendrait à prolonger le processus et par conséquent à alourdir la charge des tribunaux, à faire augmenter les coûts et peut-être même, à créer, au bout du compte, l'injustice. Un tel organisme indépendant serait en mesure de séparer le bon grain de l'ivraie et approuverait le financement des causes fondées. Dans une société soucieuse de bonne gestion, c'est un critère dont il faudra tenir compte au moment de mettre sur pied un système de surveillance des infractions à l'article 15.

Le gouvernement doit assumer la tâche de faire respecter l'article 15. Il ne doit pas attendre le dénouement de procédures coûteuses devant les tribunaux avant de prendre les mesures qui s'imposent. Plus le gouvernement attend, plus cela crée d'incertitudes dans notre système. Si l'incertitude est bénéfique pour nous, les avocats, elle n'a rien de bon pour nos clients ou pour le gouvernement. L'article 15 est entré en vigueur le 17 avril de cette année. Depuis ce temps, aucune loi n'a été promulguée, à ma connaissance, pour corriger les infractions que connaissait ou que prévoyait le gouvernement.

Permettez-moi de rappeler au Comité que l'article 52 de la loi dit que toute loi incompatible avec l'article 15 est inopérante. Je soutiens que le gouvernement ne peut lui-même se reposer sur ses propres lois à l'heure actuelle.

En guise de conclusion, j'aimerais parler de l'application de la Charte aux intérêts privés. Le gouvernement a dit que la Charte ne s'applique pas aux relations entre particuliers, position avec laquelle je suis d'accord. Néanmoins, j'estime que le gouvernement doit favoriser l'instauration d'une société égalitaire dans le secteur privé. Le gouvernement peut inciter le secteur privé à adopter les normes de l'article 15. Le gouvernement ne peut pas et ne doit pas décréter la nature des

[Texte]

cannot, nor should it, attempt to mandate how people think, act, interact with each other. The government can demonstrate and encourage by example. The government can also encourage the private sector, through programs of contract compliance or use of its revenue power—for example, the provision of tax deductions for those companies that demonstrate a real commitment to the principles of an egalitarian society.

These are policies that I submit should be considered by the government. We have in our charter, in section 15, the promise, the seat of hope for our society. We, our government and our people, must allow that seed to germinate, to nurture its growth into the strong living tree it deserves to become. Our society can truly become north, strong and free. Let us not fail each other.

Thank you.

• 1510

The Chairman: Thank you very much, Mr. McIntyre. I must tell you, as somebody who was a co-author 14 years ago of a book entitled *The Egalitarian Option*, I was listening very attentively as you were saying that the egalitarian approach has not always been one that has been a fundamental operating principle in this country. But certainly things are afoot; changes are being made, and new ideas along those lines, including the ideas you were developing in your presentation, are increasingly within the thinking of Canadians.

Perhaps just before we begin questioning, I might also note that Bill C-27 was introduced into Parliament. It did make some changes in federal legislation to bring statutes more into line with section 15. In the view of many it was really a lot of technical amendments and did not deal with the substantive issues. Those, in fact, have been referred to our committee and will be the substance of our report in about four weeks. I just heard you make that observation and thought I should say that, however great or skimpy Bill C-27 was, at least there has been some legislation to date. I do not think anybody is of the view that it is more than a beginning.

Monsieur Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Bonjour, monsieur McIntyre. Vous dites que lorsque vous prononcez une allocution, vous n'en donnez pas de copie à vos auditeurs pour que ceux-ci puissent être plus attentifs à vos propos. Vous avez raison jusqu'à un certain point. Cependant, lorsque les députés ont certains documents, ils peuvent mieux apprécier la subtilité de certains propos. Justement, je ne suis pas certain d'avoir bien saisi vos propos, et j'aimerais que vous me donniez certaines précisions.

Vous disiez dans votre allocution que l'article 15 n'était pas tant une déclaration d'égalité qu'un engagement à l'égalité. Je trouve cette affirmation très élégante et très intéressante. Vous suggériez par la suite la formation d'un comité pour aider le gouvernement quant à l'aspect juridique de la question, pour le conseiller, pour le faire intervenir dans certaines causes qui le méritent.

[Traduction]

rapports que les Canadiens doivent avoir entre eux. Il peut cependant prêcher l'exemple. Il peut aussi amener le secteur privé, au moyen des marchés d'État ou par l'octroi de réductions d'impôt aux sociétés, à mettre en pratique les principes de la société égalitaire.

Voilà les politiques que le gouvernement doit examiner. L'article 15 de la Charte renferme une promesse, un espoir pour notre société. Nous, notre gouvernement et notre peuple devons permettre à la semence de germer, favoriser sa maturation pour qu'elle devienne un arbre vivant et fort. Notre société peut réellement devenir forte et libre. Unissons nos efforts pour que la promesse porte fruit.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McIntyre. Je dois vous avouer qu'en tant que co-auteur il y a 14 ans d'un livre intitulé *The Egalitarian Option*, j'écoutais attentivement lorsque vous disiez que notre pays n'a pas toujours préconisé l'égalité comme principe de fonctionnement fondamental. Cependant, des choses se préparent; des changements se produisent, et les Canadiens sont de plus en plus réceptifs à ces nouvelles idées, y compris celles que vous nous exposiez.

Avant de passer aux questions, j'aimerais aussi signaler que le projet de loi C-27 a été déposé en Chambre. Celui-ci a apporté certains changements à la législation fédérale afin que les statuts correspondent de plus près à l'article 15. D'aucuns étaient d'avis qu'il s'agissait surtout d'amendements techniques et que les questions de fond n'étaient pas abordées. En fait, ces questions ont été renvoyées à notre Comité et feront l'objet de notre rapport dans environ quatre semaines. Puisque vous en avez parlé, je voulais simplement ajouter que quelle que soit la portée du projet de loi C-27, il y a au moins une législation qui existe. Je crois que nous sommes tous d'accord pour dire que cela ne représente qu'un début.

Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Hello, Mr. McIntyre. You say that when you make a presentation, you do not give a copy of it to your listeners so that they may lend you a more attentive ear. You are right up to a certain point. Nevertheless, when Members of Parliament have certain documents, they are in a better position to appreciate the subtlety of certain statements. In fact, I am not certain that I fully understood you and I would like some clarification.

You mentioned in your presentation that section 15 was not so much a statement of equality as a commitment to equality. This is a most elegant and interesting assertion. You then suggested that a committee be set up in order to assist the government with the legal aspect of the question, to act as advisor, to incite it to intervene in certain worthwhile causes.

[Text]

Ne croyez-vous pas, monsieur McIntyre, que l'aspect juridique est important, mais que les gens veulent de moins en moins devoir se fier à ce système? Ne pensez-vous pas que le gouvernement devrait axer davantage son intervention sur l'amélioration de ses politiques et non de ses lois comme telles? D'ailleurs, c'est un travail plutôt technique qui déjà est amorcé. Ne croyez-vous pas que le gouvernement, au lieu d'intervenir au point de vue judiciaire, devrait plutôt modifier ses politiques pour donner l'accès à l'égalité aux citoyens?

Mr. McIntyre: I would agree that it is preferable as much as possible to avoid the legal aspects of section 15. It would be preferable that the government have a system set up to review all of its own laws and to be able to come up with changes that take care of systemic as well as obvious facial discrimination.

Having said that, I think we must also recognize that despite the work of this committee, this committee should probably have been started more than three years ago, in which case we would have three years of hearings before us and three years of analysis of section 15. Also, we would have a larger body and a larger understanding of those areas of the law which need reform.

• 1515

Now that section 15 is in force it has to be recognized that the legal system has come into effect. Litigation has already started on some breaches of section 15. By delaying, further litigation will commence, and litigation, in my submission, is a last resort. We should try to change first; we should have a system in which a body is set up to lobby changes within the government without having to go through the process of going through the courts. I consider section 15 too important to be left solely to the judgment of the courts.

I do not wish to denigrate the work of this committee because I think it is performing a very important function. I just wish it had commenced a long time ago.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I agree on that. Thank you, Mr. McIntyre.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Madame Finestone.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président.

I was very interested in what you had to say, from a number of perspectives, because I think moral suasion will probably be the only way your and my egalitarian view of this society will be reached. As you have pointed out, you cannot legislate peoples' opinions or peoples' attitudes, and the Lord only knows that between the Zundel case and the Keegstra case and our approach to Japanese-Canadians—and I could cite other issues—we have not shown the openness of spirit that is, perhaps, as I gather, your and my hope for the new Canadian society. I think it was the hope that was expressed when the federal government and all its parties and all the provincial governments signed this Canadian Constitution and this new Charter of Rights and Freedoms.

[Translation]

Do you not believe, Mr. McIntyre, that the legal aspect is important but that people wish to be less dependent on the system? Do you not feel that the government should focus more on improving its policies rather than its laws? In addition, the work already underway is of a rather technical nature. Do you not believe that the government, rather than intervening on the legal level, should amend its policies in order to ensure equality to all citizens?

M. McIntyre: Je conviens qu'il serait préférable le plus possible d'éviter les aspects juridiques de l'article 15. Le gouvernement devrait mettre en place un système pour réviser toutes ses lois et ainsi présenter des changements qui tiendraient compte de la discrimination systémique aussi bien que de surface.

Cela dit, je crois que nous devons aussi reconnaître que malgré le travail qu'il a entrepris, le présent Comité aurait sans doute dû être mis en place il y a plus de trois ans. Nous aurions ainsi déjà passé trois ans à tenir des audiences et à analyser l'article 15. Cet organisme, comptant plus de membres, serait plus représentatif et aurait une compréhension plus approfondie des lois ayant besoin d'être modifiées.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 15, le rôle du système judiciaire s'est élargi. Les procédures ont déjà été intentées pour certaines infractions à l'article 15. Si nous tardons trop à agir, d'autres procédures seront intentées, et j'estime que cette solution est un dernier recours. Nous devrions d'abord essayer de modifier les lois, de mettre en place un organisme chargé de proposer des changements au gouvernement pour éviter de devoir nous adresser aux tribunaux. J'estime que l'article 15 est beaucoup trop important pour qu'on s'en remette entièrement aux tribunaux pour son interprétation.

Je ne veux pas critiquer le travail du Comité puisqu'il joue un rôle que je considère très important. Mais j'aurais souhaité qu'il s'attaque à la tâche beaucoup plus tôt.

M. Tremblay (Lotbinière): Je suis d'accord. Merci, monsieur McIntyre.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Mrs. Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman.

Vos commentaires m'ont intéressé à de nombreux égards, car je crois que la persuasion morale est probablement la seule façon de créer cette société égalitaire dont nous rêvons tous deux. Comme vous l'avez signalé, vous ne pouvez modifier les opinions ou les attitudes des gens en légiférant, et Dieu seul sait qu'entre l'affaire Zundel et l'affaire Keegstra et notre traitement des Canadiens d'origine japonaise, et je pourrais vous citer bien d'autres cas, nous n'avons pas montré l'ouverture d'esprit qui nous permettrait de créer la nouvelle société canadienne dont nous rêvons. C'est là l'espoir qu'entretenait le gouvernement fédéral avec tous les partis politiques et les gouvernements provinciaux qui ont signé la Constitution canadienne et la nouvelle Charte des droits et libertés.

[Texte]

I would like to address the question of the independent body with you. I am wondering if you had given much thought to the role of the Canadian Human Rights Commission, who in a sense have many of the powers vested in them to which you are referring in your presentation. They do not have the financial means and they do not have the personnel that are a *sine qua non*. However, they do have the right to investigate; they do have the arm's-length relationship.

Can you not see their role of reviewing the policies? It is somewhat like the Advisory Council on the Status of Women: to review all policies, to see to its impact, to see whether it has systemic implications, to investigate those breaches, then to try to find the consensus needed for the change, and then, if not, the final step would be litigation.

If they were given the kind of financial and personnel needs to meet these mandates, would you consider that would be the right place, or do you want another body?

Mr. McIntyre: I do not presume to say which body should be granted the powers; I just say it should be a body having those types of powers. If it can be accommodated within the mandate of the Canadian Human Rights Commission, all the better. But I see the necessity for a body with those powers.

Mrs. Finestone: All right. In a sense it is an enlarged advocacy centre that has additional responsibilities. Would you say that would be a correct interpretation?

Mr. McIntyre: Yes.

Mrs. Finestone: I thank you very much, because I would like to see the moral suasion turned into reality with respect to egalitarianism and I am pleased to see you bring this point of view and we certainly will take it into account.

The Chairman: Thank you.

Finally, Svend Robinson.

Mr. Robinson: Thank you very much, Mr. Chairman.

As a member at one time—I think my membership has probably lapsed in the civil liberties subsection of the Canadian Bar Association—certainly I think you have done an excellent job on behalf of the members of that subsection, as well as the bar generally in British Columbia.

Since our time is limited, I want just to take up one question with you, John, and that is with respect to the application of the charter in the private sector. I might say that, while I was sympathetic with virtually everything you said, I am not sure I agree with the suggestion of tax deductions to induce corporations to implement equality. That smacks of that kind of corporate bribery of which we have seen too much in this country. The corporate sector, like all other Canadians, have an obligation to implement equality, and we should not have to give them tax concessions to urge them to do so.

[Traduction]

J'aimerais aborder avec vous la question d'un organisme indépendant. Je me demande si vous avez examiné le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne qui est investi, dans un certain sens, de bon nombre des pouvoirs dont vous avez parlé dans votre exposé. Elle n'a pas les moyens financiers ou les effectifs indispensables. Toutefois, elle a le droit de mener des enquêtes et elle est indépendante.

Ne croyez-vous pas qu'elle serait en mesure de faire la révision des politiques, d'avoir un peu le même rôle que le Conseil consultatif du statut de la femme: revoir les politiques, évaluer leurs répercussions, voir si elles ont des incidences systémiques, faire enquête sur les infractions, essayer de dégager un consensus quant au changement requis et puis, si cela ne suffit pas, d'intenter des poursuites?

Si l'on accordait à la commission les ressources financières et les effectifs nécessaires pour s'acquitter de son mandat, croyez-vous qu'elle pourrait se voir confier cette tâche ou voulez-vous un autre organisme?

M. McIntyre: Il ne m'appartient pas de dire à quel organisme ces pouvoirs doivent être confiés; je dis tout simplement qu'il faut un organisme investi de pareils pouvoirs. S'il suffit de modifier le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne, tant mieux. Mais j'estime qu'il nous faut un organisme doté de ces pouvoirs.

Mme Finestone: D'accord. Il s'agit en un sens d'un organisme de défense à qui l'on confierait des responsabilités additionnelles. Êtes-vous d'accord sur cette interprétation?

M. McIntyre: Oui.

Mme Finestone: Je vous remercie, car je souhaite, moi aussi, que la persuasion morale permette de réaliser la société égalitaire; je suis heureuse que vous ayez exprimé ce point de vue, nous en tiendrons certainement compte.

Le président: Merci.

Finalement, M. Svend Robinson.

M. Robinson: Merci, monsieur le président.

En tant qu'ancien membre, puisque je crois ne plus être membre de la section des droits civils de l'Association canadienne du barreau, je trouve que vous avez fait un excellent exposé au nom des membres de cette section et au nom du barreau de la Colombie-Britannique.

Puisque nous sommes pressés par le temps, j'aimerais vous poser une seule question, John, concernant l'application de la charte dans le secteur privé. Si je me range à votre avis sur presque tous les points que vous avez soulevés, je ne suis pas certain toutefois que les déductions d'impôt soient un mécanisme suffisant pour amener les sociétés à mettre en oeuvre les principes de l'égalité. Cela ressemble étrangement au chantage des sociétés, qui est une pratique déjà beaucoup trop répandue au Canada. Les sociétés, comme tous les autres canadiens, ont l'obligation de mettre en oeuvre les principes de l'égalité et nous ne devrions pas être obligés de recourir aux dégrèvements fiscaux pour les amener à le faire.

[Text]

[Translation]

• 1520

Mr. McIntyre: Perhaps a tax credit would be more appropriate, to reward those that do live up to those principles.

Mr. Robinson: We can discuss that on another occasion.

About the application of the private sector, the one area where . . . and I speak probably as the only member of this committee who was a member also of the original Constitution committee that drafted the charter. I am wondering if it could not be argued fairly persuasively that indeed the charter does apply to the private sector, at least in so far as it mandates equal protection and equal benefit under the law, both provincially and federally, and in jurisdictions which have human rights statutes which do not protect certain minorities those minorities are denied equal protection and equal benefit of human rights legislation. Of course human rights legislation does apply to private transactions, whether it be in the housing sector or elsewhere. It is just something you might want to bear in mind when looking at this. I think it is an argument that could be made with some . . .

Mr. McIntyre: In that context I would agree.

Mr. Robinson: Fine.

I might say it is most refreshing to have a lawyer appear before us arguing for as little litigation as possible. That is good to hear.

The Chairman: Hear, hear! At that end of the table is a lawyer, and at the other end of the table is a lawyer, and in the middle of this table is a lawyer, and the witness here is a lawyer, and we are all agreeing. It is a point that has been made and bears repeating that the reason for this committee existing is very much to see that section 15 and the charter in general do not become a make-work project for the legal profession. If our committee can make recommendations to Parliament for changes and reforms in the federal laws that will carry out the spirit and the letter of section 15 and thereby remove the need for many people to challenge some of the provisions that on their face are discriminatory, then that will not only serve a swift clarification of those rights but also the expense and difficulties of individuals and organizations having to take those matters through a number of courts. Clearly, as long as Canada is a country and as long as we have the charter there will be cases going to the courts and judges will be rendering their verdicts. But absent the kind of work that this committee is, in our hope, going to be able to accomplish, we will be able to move a long way away from seeing the charter, particularly in the area of legal equality and discrimination cases, being just a make-work project for the legal profession.

I am glad to see you are nodding as I say those final words.

Thank you very much for being with us this afternoon, Mr. McIntyre.

Mrs. Finestone: The Fathers for Equality will enjoy what you had to say. It is exactly what they have been saying.

M. McIntyre: Il serait peut-être préférable d'accorder un crédit d'impôt à ceux qui respectent ces principes.

M. Robinson: Nous pourrions en reparler en une autre occasion.

Je suis sans doute le seul membre du Comité qui ait aussi été membre du comité de la constitution ayant rédigé la Charte. Cela dit, je me demande si l'on peut soutenir de façon convaincante que la Charte s'applique en fait au secteur privé, du moins dans la mesure où elle garantit le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, tant aux niveaux provincial que fédéral, et dans les juridictions ayant des lois sur les droits de la personne qui ne protègent pas certaines minorités et qui ne garantissent pas à celles-ci la même protection et le même bénéfice de la loi. Bien sûr, les lois sur les droits de la personne s'appliquent bien aux transactions entre particuliers, dans le secteur du logement ou ailleurs. C'est un élément dont vous devez tenir compte lorsque vous étudiez cette question. C'est un argument qui pourrait être invoqué . . .

M. McIntyre: De ce point de vue, je suis d'accord.

M. Robinson: D'accord.

Je me réjouis d'entendre un avocat nous dire qu'il faut recourir le moins possible à des poursuites judiciaires. J'en suis heureux.

Le président: Bravo! Il y a un avocat aux deux bouts de la table, un autre au milieu de la table, notre témoin est un avocat et nous sommes tous d'accord. Nous avons déjà dit, et je le répète, que l'un des principaux rôles du Comité, c'est d'éviter justement que l'article 15 et la Charte en général ne deviennent un projet de création d'emplois pour les avocats. Si le Comité réussit à recommander au gouvernement des changements et des réformes à apporter aux lois fédérales permettant de respecter l'esprit et la lettre de l'article 15 et du même coup d'éliminer la nécessité pour de nombreux canadiens de contester certaines dispositions qui leur apparaissent discriminatoires, il aura alors réussi non seulement à définir plus clairement ses droits mais aussi à réduire les dépenses et à aplanir les difficultés qu'impose aux particuliers et aux organisations le recours aux tribunaux. De toute évidence, tant que le Canada sera un pays et tant qu'il conservera la Charte, les tribunaux et les juges seront appelés à trancher. Mais nous espérons que les travaux du Comité contribueront sensiblement à éviter que la Charte, particulièrement en ce qui concerne les cas d'égalité et de discrimination, serve uniquement à créer du travail pour les avocats.

Je suis heureux de voir que vous approuvez de la tête mes dernières paroles.

Je vous remercie d'avoir été des nôtres cet après-midi, monsieur McIntyre.

Mme Finestone: Le groupe *Fathers for Equality* se réjouira de vos propos. C'est exactement ce qu'il dit.

[Texte]

The Chairman: The next person who will be appearing before us is the Honourable Jack Davis. Although Mr. Davis is known at both federal and provincial levels, and is an engineer, an economist, a politician, and a writer, he is appearing this afternoon in his personal capacity. I would like to thank him for having made available to members of the committee a copy of his book, entitled *Popular Politics*.

I might just say on a personal note before you begin, Mr. Davis, that I can remember long before you even went into elected public life as a student reading an article you had written on the subject of water quality and our water resources, long before that became something that was a national concern. It has been a long career that you have since pursued in the public life of this country, and I am sure it has given you a lot of experience and a perspective that now will be very helpful for our committee to hear. So I would like to welcome you and I invite you to give us the benefit of your thinking about section 15 and federal laws.

The Honourable Jack Davis, MLA (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman and members of the House of Commons.

• 1525

Basically, the position I am taking is that of an individual and the importance of society which, in my view, is composed of individuals. One of the central themes that I wish to push is that individual rights—certainly, they are fundamental—should be superior to those of groups, including the state itself. In the areas of fundamental rights, the state should have no power that is superior to that of the individual, be the individual male or female of any background or origin whatsoever. In my book, in several places, I endeavour to address this matter.

As I see it, there is a conflict in section 15, as laid out on page 7 of your discussion paper. Section 15.1 really lays out the rights of the individual. I certainly agree with section 15: every individual is equal before and under the law, etc., etc. But the second section in some measure takes away those rights and it gives powers to the state which the individual cannot have.

What the gist of section 15 is, as far as I read it, is the individual cannot discriminate in certain ways but the state can. Not only can the state discriminate but the state can give powers to companies, to co-operatives, to unions, to professional groups, which the individual does not have. In other words, you and I, as individuals, cannot discriminate in certain ways but the state, in its wisdom, can discriminate via legislation.

When reading section 2, it appears that discrimination can reach very deeply, very broadly, and that does concern me.

[Traduction]

Le président: Nous accueillons maintenant l'honorable Jack Davis. Monsieur Davis comparait cet après-midi en son propre nom bien qu'il soit connu tant aux niveaux fédéral que provincial et qu'il soit ingénieur, économiste, homme politique et écrivain. Je le remercie d'avoir remis aux membres du Comité un exemplaire de son livre intitulé «*Popular Politics*».

Avant de vous céder la parole, monsieur Davis, je dirai que je me souviens d'avoir lu, alors que vous étiez étudiant et bien avant l'élection qui vous a lancé dans la vie publique, un article que vous aviez écrit sur la qualité de l'eau et nos ressources en eau, avant même que cela ne devienne un sujet de préoccupation nationale. Vous faites depuis ce temps déjà lointain carrière dans la vie publique du Canada, et je suis certain que vous en avez tiré une riche expérience qui sera d'une grande utilité pour le Comité. Je vous souhaite donc la bienvenue et je vous invite à nous faire part de vos idées sur l'article 15 et les lois fédérales.

L'honorable Jack Davis, MAL (témoignage personnel): Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs.

Fondamentalement, j'étudie la question du point de vue du particulier qui vit dans une société importante, une société qui, à mon avis, est formée de particuliers. Un des grands thèmes de mon exposé est celui selon lequel les droits individuels—qui sont fondamentaux—devraient avoir la priorité sur les droits collectifs, y compris ceux de l'État. Pour ce qui est des droits fondamentaux, les pouvoirs de l'État ne devraient pas primer sur ceux des particuliers, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, peu importe leurs antécédents ou leurs origines. J'ai étudié d'ailleurs cet aspect à plusieurs reprises dans l'ouvrage que j'ai rédigé.

A mon avis, il existe, à l'article 15, une certaine inconséquence que l'on retrouve à la page 7 de votre document de travail. Le paragraphe 15.1 donne une liste des droits des particuliers. Je suis parfaitement d'accord sur l'article 15. La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous... et ainsi de suite. Mais le deuxième paragraphe, dans une certaine mesure, retire aux particuliers certains de ces droits et accorde à l'État des pouvoirs que les particuliers ne peuvent avoir.

Selon mon interprétation, l'article 15 stipule que le particulier ne peut pas exercer certaines forme de discrimination, alors que l'État lui peut le faire. En plus de permettre à l'État d'établir certaines discriminations, cet article lui permet d'accorder des pouvoirs à des sociétés, des coopératives, des syndicats et des groupes professionnels, des pouvoirs que les particuliers n'ont pas. En d'autres termes, vous et moi, qui sommes des particuliers, nous ne pouvons pas établir certains types de discrimination, alors que l'État, dans son infinie sagesse, peut par certaines mesures législatives faire preuve de discrimination.

Après avoir lu l'article 2, je me préoccupe gravement de la portée extraordinaire de cette discrimination.

[Text]

In my book, on page 14, I do something that I believe is unique or novel: I divide rights into two categories. I talk about private rights, fundamental rights. Essentially, I conceive of these as freedoms, not rights in the absolute sense of demanding a great deal of others but essential freedoms. Those private rights include, for example, the right to life. I have another category that I believe is public rights. They involve collectivity; they involve government; they involve relations of companies, groups—one with the other—and with individuals. The collective demands, I believe, are not fundamental, in the sense that they must be qualified—one is the right to property.

I believe there should be clauses in the charter that gives the individual right to property, be that of a house, or land, or the knowledge one possesses, or the background and experience in a particular field. It has a monetary value, a value to others. Nevertheless, the exercise of that right must be conditional. If you have a right to property, you must pay taxes for the protection of the property and so on.

But the fundamental freedoms, which I list on page 14, include not only the right to life, but the right to be different, the right to personal protection, the right to equality before the law—that is essentially section 15—the right to privacy, the right to know, the right to work, which is more contentious, relative to union collective activities. I also mention the right to associate with others, the right to vote, the right to run for office. I think those are fundamental and unqualifiable. I think they are absolute. The others—equal pay for equal work, the right to welfare, to education, to health, to property and so on—do involve demands on others. Others have to make contributions in order for you to exercise that right. So in some measure, they are conditional: You must qualify; you must pay your taxes to protect your property.

Right to seniority—I certainly question that one. With regard to the right to organize, I have never read anywhere any qualifications on the right to organize. There are obviously qualifications in company law and in law governing trade union activity and so on. But groups have powers greater than that of the individual, because they are deemed to have the right to organize and they can gang up as individuals, form a group and force their will on others. I think that is important to be qualified or to be limited in some measure.

• 1530

Now, section 15(2) really talks about legislation ameliorating the condition of disadvantaged individuals or groups and it says government can pass any law, any law, to ameliorate the conditions of groups and so on who are disadvantaged, based

[Translation]

Dans le livre que j'ai écrit, à la page 14, je fais quelque chose qui est unique ou sans précédent: en effet, je divise les droits en deux grandes catégories. La première est celle des droits privés et fondamentaux. De fait, il s'agit-là à mon avis plutôt de libertés, car on ne demande vraiment rien à personne, il s'agit simplement de libertés fondamentales. Parmi ces droits privés on retrouve, par exemple, le droit de vivre. J'appelle la deuxième catégorie, celle des droits publics. Il s'agit de droits qui touchent la collectivité, le gouvernement, les relations entre les compagnies et les groupes, ainsi que les relations de ces deux secteurs avec les particuliers. Ces exigences collectives à mon avis ne sont pas fondamentales dans la mesure où elles doivent être précisées—comme le droit à la propriété.

Des dispositions de la Charte des droits devraient accorder aux particuliers le droit à la propriété, qu'il s'agisse d'une maison, d'un terrain, de connaissances, ou encore d'antécédents et d'expérience dans un domaine particulier. En effet, tous ces aspects ont une valeur monétaire, une valeur pour les autres. Néanmoins, l'exercice de ce droit est conditionnel; en effet, si vous jouissez du droit à la propriété, vous devez cependant payer des taxes pour protéger cette propriété.

Cependant, les libertés fondamentales, dont je présente une liste à la page 14, incluent non seulement le droit à la vie, mais le droit d'être différent, le droit à la sécurité de sa personne, le droit à l'égalité devant la loi—l'objet de l'article 15—le droit à une vie privée, le droit de savoir, le droit de travailler, qui est une question un peu plus délicate en raison des activités des syndicats. Je signale également le droit d'association, le droit de vote et le droit de briguer les suffrages. Je crois qu'il s'agit-là de droits fondamentaux et inconditionnels. De fait, ces droits sont absolus. Les autres, comme le droit à recevoir un salaire égal pour un travail égal, le droit au bien-être, à l'éducation, à la santé, à la propriété et d'autres droits sont assortis de certaines exigences envers les autres. En effet, d'autres personnes doivent contribuer à des systèmes quelconques pour que vous puissiez exercer ce droit. Ainsi, dans une certaine mesure, il s'agit de droits conditionnels: vous devez être admissible; vous devez payer vos impôts pour protéger votre propriété.

Le droit à l'ancienneté—un droit d'ailleurs dont je ne suis pas tout à fait convaincu. Pour ce qui est du droit d'organisation, je n'ai jamais entendu dire que ce droit serait assorti de conditions. Évidemment il y a certaines conditions à l'égard du droit des entreprises ou des lois régissant les activités des syndicats. Les pouvoirs des groupes sont plus importants que ceux des particuliers parce qu'on juge qu'ils ont le droit de créer des organisations et qu'ils peuvent rassembler tout un groupe de particuliers pour imposer leur volonté aux autres. C'est pourquoi je crois qu'il est important d'assortir certains de ces pouvoirs ou droits de certaines conditions.

Le paragraphe 15(2) porte vraiment sur des mesures législatives qui permettraient d'améliorer la situation de particuliers ou de groupes défavorisés; cette disposition précise que le gouvernement peut adopter une loi, toute loi, destinée à améliorer la situation de groupes ou de particuliers défavorisés,

[Texte]

on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, mental or physical disability.

You know, some of the minorities of the past have become majorities. There are deemed minorities today which are in the process of becoming majorities and so on, so the definition of minorities is always going to change. So presumably the law will have to change from time to time to reflect those changes. Again, I personally would want to judge a person, for example, in applying for employment, purely on their individual worth and not on a status symbol or the membership in a group which says that they are of a different group . . . perceived as a different group than I am in and they have an advantage because they are perceived to be of, let us say, a minority group. I think this is a put down on those of the so-called minority groups who make it in their own right, who make it because of their qualifications, because of their abilities and so on. They do not need that kind of legislation. They do not need that kind of discriminatory legislation. So, while there are undoubtedly individuals—and one can unfortunately categorize them in broad ways, who have not had the opportunities that I have had, have not had the advantages in life that I have had, which were limited to begin with but have been considerable in recent years—nevertheless, I recoil from classifying them as members of a group. I would much rather meet them, hire them, work with them, relate to them on an individual worth basis rather than otherwise. So I am concerned about subsection (2) of section 15.

I would like to refer to a passage much later in my book, in a chapter headed Human Rights and Wrongs. It is right at the end, on page 211, and refers to the United States experience—and I am talking essentially about minorities. Ethnic groups exist there, obviously, and there are many women, single parents, etc., in economically depressed situations.

But it is also true that the advantaged group, on a strict income averaging nation-wide basis, includes: (1) Jewish, (2) Japanese, (3) Polish, (4) Chinese, (5) Germans.

And they are above average in terms of income, in terms of property, in terms of position in the total U.S. community.

Anglo-saxons as an ethnic category are sixth, close the national average.

And that is perhaps understandable because of the original racial make-up of the United States.

Anyone generalizing about racial discrimination in the U.S. therefore cannot place Jews and Orientals in the have-not or disadvantaged category. They have done well. They are doing very well. They are advantaged as compared to the public in general.

Now, in Canada, the perception seems to be—certainly the Abella Commission seemed to perceive it this way—that

[Traduction]

notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Certains groupes qui étaient jadis minoritaires sont maintenant devenus majoritaires. D'autres jugés minoritaires aujourd'hui deviendront majoritaires; ainsi la détermination des minorités changera sans cesse. La loi devra probablement être modifiée également de temps à autre afin de refléter ces changements. Encore une fois, si quelque'un postulait à un emploi, par exemple, personnellement je préférerais juger le candidat sur sa valeur, et non par une marque de standing quelconque ou par son appartenance à un groupe qui le distingue de moi, une appartenance qui lui accorde en quelque sorte certains avantages puisque ce groupe est jugé minoritaire. À mon avis c'est en quelque sorte une insulte envers les membres de ces groupes soi-disant minoritaires qui réussissent grâce à leurs propres efforts, leurs propres compétences et leurs propres habiletés. Ils n'ont pas besoin de ce type de loi. Ils n'ont pas besoin de ce type de loi discriminatoire. Il existe sans aucun doute des particuliers—et on peut malheureusement les répartir dans de grandes catégories—qui n'ont pas eu les mêmes chances et les mêmes avantages que moi—quoique je doive dire que c'est seulement depuis ces dernières années que j'ai vraiment joui d'avantages marqués—néanmoins, je me refuse à les classer comme membres d'un groupe particulier. J'aimerais beaucoup mieux les rencontrer, les embaucher, travailler avec eux, établir des liens avec eux en fonction de leur valeur individuelle. C'est pourquoi je me préoccupe vraiment du paragraphe 15(2).

J'aimerais vous dire quelques mots sur un passage qui vient beaucoup plus loin dans mon livre, au chapitre intitulé Droits et torts de la personne. Ce passage se trouve tout à la fin de ce chapitre, à la page 211; j'y parle de l'expérience américaine—il s'agit essentiellement de la situation de minorités. Il est évident qu'on trouve aux États-Unis des groupes ethniques, un grand nombre de femmes, de parents qui vivent seuls et d'autres groupes qui se trouvent dans des situations économiques très précaires.

Il est également vrai que le groupe avantagé, si l'on étudie le revenu moyen à l'échelle nationale, inclut (1) les Juifs, (2) les Japonais, (3) les Polonais, (4) les Chinois et (5) les Allemands.

Tous ces groupes se trouvent dans une position supérieure à la moyenne en ce qui a trait aux revenus, à la propriété, et à leur position au sein de la collectivité américaine.

Les Anglo-Saxons, comme catégorie ethnique, viennent au sixième rang, à un niveau qui est assez proche de la moyenne nationale.

Cette situation est peut-être compréhensible compte tenu de la composition raciale originale des États-Unis.

Quiconque généralise en ce qui a trait à la discrimination raciale aux États-Unis ne peut donc pas inclure les Juifs et les Orientaux dans la catégorie des personnes défavorisées ou démunies. Ces groupes ont bien, très bien réussi. Ils sont favorisés si on les compare à l'ensemble de la population.

Au Canada, tout semble indiquer—tout au moins c'est ce qu'on signale dans le rapport de la Commission Abella—que

[Text]

people of Oriental origin are necessarily disadvantaged, necessarily requiring preference, requiring affirmative action so that they get their numbers quota in government employment, for example. Certainly the experience in the United States is otherwise and I suspect it is becoming that way in Canada.

• 1535

So, again, I refuse to categorize people in the large-group sense. I am much more inclined to relate to the person, man, woman—regardless of their background—as an individual and I believe that our laws should treat them as such.

I only have one or two other points I would like to make. I think the main one is that I do not really believe that the collective estate should have powers that individuals do not have. In other words, discriminate in ways that you and I cannot discriminate. But on age, I would not discriminate on the basis of age. There has to be an age of majority, perhaps 18, before which the individual—if one believes in the family at all—is somewhat dependent on others. But at the upper end, I would have it wide open. If it is wide open, of course, this questions the concept of seniority. And seniority, I would think, is contrary to a wide open view of individual worth and age. If we are not supposed to discriminate on the basis of age, certainly seniority is a discrimination on the basis of age.

We have several wrinkles in our law, which I trust we will change, that discriminates against individuals, even discriminates against the family. As I understand it, the general income supplement is larger to common-law partners than the payments to a man and wife. Those kinds of, I will call them anomalies, have come about and should be removed. But again, I regard the family as a group as a little less significant, in my scheme of things, than the individual. And, of course, two or more individuals can make up a family.

I think essentially those are the points I want to make. I believe that the charter should essentially deal with the rights and freedoms—I would stress the freedoms—of individuals and not be much concerned with that of groups, certainly of corporations, of unions and the power of the state. I mean, the charter really should be talking about you and I and equality of opportunity, maximizing our freedoms and so on, and obviously equality before the law is fundamental.

[Translation]

les personnes d'origine orientale sont nécessairement défavorisées, qu'elles réclament nécessairement qu'on leur accorde la priorité, que des programmes de promotion sociale doivent nécessairement être mis sur pied pour elles de sorte que, par exemple, le nombre d'Orientaux employés par le gouvernement soit proportionnel au nombre des autres groupes ethniques. Il est évident que l'expérience américaine est bien différente de l'expérience canadienne, et je crois que la situation canadienne se rapprochera de plus en plus de la situation américaine.

Ainsi, encore une fois, je refuse de classer les gens par grandes catégories. J'ai beaucoup plus tendance à avoir des liens avec la personne même, l'homme ou la femme—peu importe ses antécédents—à titre de particulier, et je crois que les lois canadiennes devraient les traiter de la même façon.

J'aimerais faire ressortir un ou deux autres aspects. La principale question est que je ne crois pas vraiment que les groupes, les organisations ou même l'État devraient avoir des pouvoirs dont ne jouissent pas les particuliers. En d'autres termes, je ne crois pas que ces groupes devraient pouvoir être en mesure de poser des gestes discriminatoires, alors que vous et moi ne pouvons pas le faire. Pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'âge, je ne ferai pas de distinction à cet égard. Il doit y avoir un âge de la majorité, peut-être dix-huit ans; si l'on croit en l'institution de la famille, les particuliers qui n'ont pas encore atteint cet âge sont en quelque sorte à la charge des autres. Il s'agit là de l'âge minimal. Pour ce qui est de l'autre extrémité, soit l'âge maximal, je ne prévois pas de restriction à cet égard. Cependant, évidemment, cela remet en question le concept de l'ancienneté. À mon avis, ce concept va l'encontre du principe selon lequel les particuliers doivent être jugés en fonction de leur valeur et selon lequel il ne faut pas faire de distinction en fonction de l'âge. En effet, si nous ne devons pas faire de distinction en fonction de l'âge, le principe de l'ancienneté est en soi une forme de discrimination fondée sur l'âge.

J'espère qu'on corrigera les inégalités qui existent dans nos lois, des inégalités qui sont discriminatoires à l'égard des particuliers, et même dans certains cas de la famille. Si j'ai bien compris, le supplément de revenu général des conjoints de droit coutumier est plus élevé que celui des gens mariés. Ce type de... je dirai anomalies, doit être corrigé. Encore une fois, selon ma façon de voir les choses, la famille est un groupe un peu moins important que le particulier. Évidemment, deux particuliers ou plus peuvent constituer une famille.

Ce sont les principales questions que je voulais aborder. À mon avis, la charte des droits devrait porter sur les droits et libertés—et j'insiste sur le terme libertés—des particuliers et ne pas s'attarder aux droits et libertés des groupes, surtout ceux de sociétés, de syndicats ou même de l'État. En effet, la Charte devrait vraiment parler de vous et de moi, de perspectives égales pour tous, de la maximisation de nos libertés et de choses de ce genre, et évidemment, du fait que la loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, ce qui est un aspect fondamental de la question.

[Texte]

I have personally been a long-time supporter of a charter because I believe that in the end it is going to strike down a lot of legislation which we have had across the country, federal and particularly provincial, which have in individual pieces of legislation denied our human rights.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Davis. Certainly in focusing on the distinction between individual rights and collective rights, you have raised questions that have been on our minds since we began our work on this committee, not only what you have highlighted in section 15, where under subsection (1) clearly it is addressed to individuals, that individuals have equal benefit and protection of the law. Then in subsection (2) it goes on to contemplate the possibility of governments if they choose, in a certain instance, to bring in a program that would deal on the basis of a collective or group analysis and if they did it, it would not be unconstitutional.

But elsewhere in the charter as well, for example in section 27, we find the provision that requires the charter to be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians and, of course, that is something that can only be analyzed on a group or collective basis.

I would suppose . . . Perhaps you might wish to elaborate a little further as to whether you see section 27, that reference to preserving and enhancing the multicultural heritage of Canada, whether that indeed is something that has to be done on a collective basis or, on your analysis, could also be done in terms of approaching the question on the basis of individuals and individual worth.

Mr. Davis: I am basically opposed to multiculturalism as an official policy. It presupposes that we have a picture of the country, we have a census of each group, we have properly defined each group and so on. The idea is that each group is not only different, but that all or most of the individuals in the group are different.

Cultural—I see culture as universal. I do not see that as something that is unique to any particular group. I certainly welcome the contribution of individual groups or congregations of people bringing their unique, historic, and cultural contributions to our society. That certainly enriches it. But I have difficulty with the state then deciding to promote some and not others of those cultures, and indeed promoting some aspects of culture which are highly divisive. Of necessity, people who come from parts of the world which have distinct groupings and which have been at each other's throats for generations, to import that culture and foster that culture I think is counter-productive—it generally upsets the kind of community we have developed here.

[Traduction]

J'appuie depuis longtemps le principe d'une charte canadienne, car je crois fermement que, tout compte fait, elle permettra d'assurer la progression d'un grand nombre de mesures législatives, quelques lois fédérales et un très grand nombre de lois provinciales, qui nous privent de nos droits, des droits de la personne.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Davis. En faisant la distinction entre les droits individuels et les droits collectifs, vous avez soulevé des questions qui nous préoccupent depuis le début des séances de notre comité; en effet vous avez fait ressortir que le paragraphe 1 de l'article 15 porte sur les droits des particuliers, car sa disposition stipule que tous ont droit à la même protection et aux mêmes bénéfices de la loi. Puis, le paragraphe 2 envisage la possibilité pour les gouvernements, s'ils le désirent dans certaines circonstances, de mettre sur pied des programmes qui seraient offerts à des groupes bien particuliers; s'ils le faisaient, cela n'irait pas à l'encontre de la constitution.

Mais il existe certaines autres inconséquences dans la charte. Par exemple, l'article 27 stipule que toute interprétation de la charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des canadiens et, évidemment, on ne peut y arriver qu'en étudiant la question en fonction de groupes particuliers.

Je suppose . . . peut-être pourriez-vous nous dire si d'après vous l'article 27 qui porte sur le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens est de fait un objectif qui ne peut être réalisé que si l'on étudie la question en fonction de groupes. Croyez-vous qu'il serait possible d'étudier cette question en fonction des particuliers et de la valeur de chaque individu?

M. Davis: Je m'oppose au principe du multiculturalisme comme politique officielle du gouvernement. En effet, une telle politique laisse entendre que nous avons une image, que nous avons un recensement de chaque groupe, et que nous avons bien défini chaque groupe qui existe au pays. Il ne faut pas oublier que chaque groupe est différent et que, de plus, tous les membres d'un groupe, ou presque, sont différents les uns des autres.

Pour ce qui est de la question culturelle . . . d'après moi la culture est une question universelle. Je ne crois pas qu'il s'agisse de quelque chose qui est caractéristique d'un groupe particulier. Je suis reconnaissant de la contribution que font à notre société les groupes particuliers qui nous font connaître leurs caractéristiques particulières historiques et culturelles. Cela permet évidemment d'enrichir notre société. Je n'accepte donc pas que l'État puisse décider d'assurer la promotion de certaines cultures plutôt que d'autres ni même d'assurer la promotion de certains aspects d'une culture, source de désaccord. Lorsque des gens qui viennent d'une région du monde où il existe des groupes bien distincts, des groupes qui sont à couteau tiré depuis des générations veulent importer cette culture et en favoriser le développement au Canada, à mon avis, cela ne donne rien et même cela nuit au genre de

[Text]

Similarly, I would like to see people who come here not, as a result of state action anyway, be—confined is too strong a word—kept in or encouraged to stay in ghettos of their own lineal background. I would rather they joined the rest of the community; that over time, through education interface with the rest of the population, they saw themselves much more as members of a larger community than their narrower background otherwise would indicate under a so-called multicultural policy.

The Chairman: Thank you.

Mary Collins.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

I am delighted to welcome you here, Jack, if I may refer to you as Jack, another representative today from the North Shore. I had the opportunity to look at your book—you very kindly sent it to me some time ago. I certainly appreciate the philosophical context you are providing for us today. I think we all agree with section 15.1 itself, to ensure equality for all Canadians.

Mr. Davis: Before the law.

Mrs. Collins: Before the law.

I would gather, and you might clarify this for me, that what you are suggesting is that section 15.2 is not appropriate and that you would recommend that it be deleted entirely or amended.

Mr. Davis: I suppose amended, because governments must legislate in areas. I think it should be amended and more strictly worded.

Take income tax. I believe in a flat tax, but the majority of Canadians, certainly in the past, believed in a progressive income tax. Well, it discriminates between people of different income levels, and I believe governments must have those powers. So there are obviously areas of discrimination that people collectively will not only vote for, but perhaps even make sense to be implemented. There are certainly individuals who are disadvantaged in our society. I believe that the solution is more in giving them greater opportunity in education, and so on. I am really [*Inaudible — Editor*] the wording rather than striking out the section altogether.

Mrs. Collins: We have heard right across the country, and again this morning, from groups of physically disabled people. I would say that at this point in time many do not have equality under present laws, and they certainly do not have equality of opportunity. Much of it would appear to be that people have not meant it, but they just have not even thought of hiring a disabled person, perhaps thought they could not do the job. In reports that have been done for the government, the *Obstacles* report and previous reports that have been done, it

[Translation]

collectivité et de société que nous avons réussi à créer au Canada.

De la même façon, je ne voudrais pas que ceux qui viennent ici soient isolés ou écartés, en raison de mesures prises par l'État, dans des ghettos que j'appellerais ethniques. Je préférerais qu'ils se joignent au reste de la population, car ainsi, grâce à des contacts éducatifs avec le reste de la population, ils pourraient se percevoir comme membres d'une plus vaste collectivité; cette intégration ne serait pas impossible si on élaborait ce qu'on appelle une politique de multiculturalisme.

Le président: Merci.

Mary Collins.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Jack, si vous me permettez de vous appeler par votre prénom, je suis heureuse d'avoir l'occasion d'accueillir pour la deuxième fois aujourd'hui un représentant de la côte nord. J'ai eu l'occasion de lire votre ouvrage, car vous m'aviez gentiment fait parvenir un exemplaire il y a déjà quelque temps. J'apprécie certainement les principes que vous développez devant nous. Je suis convaincue que nous approuvons tous le paragraphe 1 de l'article 15 qui vise à assurer l'égalité à tous les canadiens.

M. Davis: Il s'agit de l'égalité devant la loi.

Mme Collins: C'est exact.

D'après ce que vous avez dit, et si je me trompe, n'hésitez pas à me corriger, vous êtes d'avis que le paragraphe 15.2 n'est pas approprié et qu'il devrait être supprimé ou tout au moins modifié.

M. Davis: Je présume qu'on pourrait le modifier, parce que les gouvernements doivent tout de même légiférer dans certains secteurs. Je crois qu'on pourrait modifier ce paragraphe pour que le libellé en soit strict.

Prenez, par exemple, l'impôt sur le revenu. Je suis partisan du principe d'un impôt uniforme, mais l'ensemble des canadiens, tout au moins par le passé, ont été partisan d'un impôt sur le revenu progressif. Ce type d'impôt établit une distinction entre les personnes en fonction de leur niveau de revenu, et je crois que dans ce cas-là le gouvernement doit avoir les pouvoirs nécessaires. Il existe donc des types de discrimination qui sont appuyés par l'ensemble de la collectivité et qui de fait devraient normalement être autorisés. Il existe certainement des membres de notre société qui sont défavorisés. Je crois que la solution est de leur offrir de meilleures perspectives au chapitre de l'éducation par exemple. Donc je crois qu'il faudrait modifier le paragraphe plutôt que de le supprimer.

Mme Collins: Lorsque nous avons voyagé dans le pays tout entier, et même ce matin, nous avons entendu les témoignages de groupes de personnes souffrant de déficiences physiques. À mon avis, en ce moment, nombre d'entre elles n'ont pas un traitement égal au terme des lois actuelles, et n'ont certainement pas les mêmes perspectives que l'ensemble de la population. Dans la plupart des cas, ce n'est pas qu'on essaie vraiment d'écartier ces groupes, mais simplement qu'on a pas pensé à embaucher une personne handicapée, estimant peut-être

[Texte]

has been suggested that special programs may be required to ensure that people with those kinds of handicaps are given opportunities and therefore have the opportunity for equal access. What is your thought on that?

Mr. Davis: Again, I am for those individuals who are disadvantaged, either mentally or physically, being given opportunity; I will say equal opportunity. In their case, the giving of the comparable opportunity requires some unique program, even if it is special provisions on rapid transit. It gives them mobility, for example, that the rest of us take for granted. I think programs like that can be defended on an individual basis. It takes group action to build rapid transit. So there have to be measures which allow the group—in this case, the state or city—to provide those opportunities.

• 1545

Mrs. Collins: So you would support special programs in that instance, but not in some other areas.

Mr. Davis: Yes, special, but then they are generalized to people who have those particular disabilities, generally not of their own causing.

The Chairman: Thank you. Next is Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman. You have caught me in a dilemma because I am not quite sure if I agree; I am not quite sure if I understand, and I am pretty sure I object to some of the things you have said.

It strikes me that Canada, as a large family, wants to look at its family in a new way through this charter. Canada is no longer an English-French blend place; Canada is the beauty of multicultural, multilingual, two-language culture. That is my view, and I think that is what was signed into this document.

Mr. Davis: That is right.

Mrs. Finestone: I think it is underscored in every single statute, in every single paragraph. I get somewhat the feeling that you do not share that point of view. Am I incorrect in what I have *sous-entendu* from what you have said? I hope I am wrong.

Mr. Davis: I am opposed to the drawing of lines separating broad groups, and I would much rather have an individualistic approach to legislation as well as to our life generally, act as the solvent. Now, I was one of those who was opposed really to the unification of the Armed Forces. I did not really like to see the various regiments disappear. But I do prefer a society in

[Traduction]

qu'elle ne serait pas en mesure de s'acquitter des tâches prévues pour le poste. Les auteurs de rapports préparés pour le gouvernement, le rapport *Obstacles* et d'autres, ont proposé la mise sur pied de programmes spéciaux qui assureraient aux personnes souffrant de déficiences les mêmes perspectives d'emploi et d'égalité d'accès. Qu'en pensez-vous?

M. Davis: Encore une fois, je suis parfaitement d'accord pour qu'on offre des perspectives, et je devrais dire des perspectives égales, à ceux qui souffrent de déficience mentale ou physique. Dans leur cas, il est nécessaire de prévoir des programmes particuliers pour leur offrir les mêmes perspectives qu'à l'ensemble de la population, même s'il s'agit simplement d'installations spéciales pour le transport rapide. De tels programmes leur assurent, par exemple, une mobilité dont les autres personnes ne sont pas conscientes parce qu'elles l'ont toujours eue. Je crois qu'on peut facilement défendre des programmes de ce genre en fonction de chaque cas particulier. La construction d'un réseau de transport rapide nécessitera l'intervention d'un groupe. Il doit donc y avoir des mesures qui permettent à ce groupe—et dans le cas qui nous occupe il s'agit de l'État ou de la ville—d'offrir ces services.

Mme Collins: Vous seriez donc disposés à accepter certains programmes spéciaux, comme celui que l'on vient de décrire.

M. Davis: Oui, des programmes spéciaux, car ils sont généralisés et offerts à des personnes qui ont ce type de déficience, et dans l'ensemble des cas elles ne sont pas responsables de cette situation.

Le président: Merci. Madame Sheila Finestone posera la prochaine question.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président. Je me trouve dans une situation un peu étrange car je ne suis pas tout à fait certaine d'être d'accord avec vous; je ne suis pas tout à fait certaine de bien comprendre, mais je crois bien que je m'oppose à certaines des choses que vous avez dites.

Le Canada, une très grande famille, veut étudier et percevoir sa famille d'une nouvelle façon grâce à la Charte des droits. Le Canada n'est plus simplement un pays composé de Français et d'Anglais; le Canada est l'exemple parfait d'un pays multiculturel et multilinguistique, qui a deux langues officielles. C'est ma façon de voir les choses, et je crois que c'est cette perception qui se trouve dans la Charte.

M. Davis: C'est vrai.

Mme Finestone: Je crois que cette façon de voir les choses ressort dans chaque loi et dans chaque paragraphe. Cependant j'ai l'impression que vous n'êtes pas tout à fait d'accord sur cette façon de voir les choses. Est-ce que j'ai mal compris ce que vous essayer de dire? J'espère que je me trompe.

M. Davis: Je m'oppose à ce qu'on établisse des distinctions entre de grands groupes, et j'aimerais beaucoup mieux que l'on choisisse de s'adresser à chaque individu dans la loi et dans la vie de tous les jours. J'étais de ceux qui se sont opposés à l'unification des forces armées canadiennes, car je ne voulais pas voir disparaître les divers régiments. Je préfère une société

[Text]

which there are fewer barriers to understanding and so on. Now, this snapshot multicultural thing, what is it going to be like 100 years from now? Is it going to be only French-English? What is this thing? I would much rather we were more flexible in our approach.

Mrs. Finestone: If you pursue that line of thought, the snapshot I would see in my helicopter 100 years from now is a society that appreciates and understands differences, that accepts differences and wants them as part of their society, that does not believe the amalgam that holds us together is just our individual personality but that it is our collective, both Canadian value as Canadians and the cultural aspect we bring from the cultural background, which you seem to think, from what I heard, is not particular to any particular group. I disagree with you 100%. I think culture is very particular. I do not think hate literature is particular; I think hate literature is imposed and learned. But I think my culture and the culture of the people around me is something that adds to the Canadian mosaic. It does not detract from it.

Mr. Davis: But I do not see Canada—I know this is a popular word with legislators—as necessarily a mosaic. I agree that people from various parts of the world, various walks of life, various native abilities, bring uniqueness, and that certainly I would welcome. I am all for that; I am all for differences. I am all for differences including, particularly, individual differences. Because there are large numbers of individuals who happen to have certain particular likes, dislikes and characteristics, I do not see that as taking away from Canada, but I would not promote the differences.

Mrs. Finestone: I would like to suggest this to you. I come from a riding that is rather well known, the Mount Royal riding, which has a public perception of being a well-to-do, upper-income area.

Mr. Davis: Yes.

Mrs. Finestone: I can tell you that my riding is a very multi-ethnic, multicultural riding. In no way would I promote a melting pot theory in that riding. What I would promote is the active acceptance of business and industry in that area reflecting my riding which is very highly diversified, multi-cultured, multi-pictured, and multi-coloured. If I am black, if I am yellow, and I go to shop in one of my stores or go to work in one of the industries in my riding, I sure do not see myself reflected. I do not see myself reflected as a foreman; I do not see myself reflected in my other workers in the place. You do not serve me behind the counter. For that reason I think section 15.2 is vital and is key. Until I see myself reflected in that society, I am not happy as a Canadian. Canada is not the United States, one melting pot, Canada is the unique experience in the world, I hope, that brings tolerance and under-

[Translation]

où il y a moins d'obstacles à la compréhension de tous ses membres. Qu'advient-il de cette idée de multiculturalisme dans cent ans? Le Canada sera-t-il simplement un pays composé d'anglophones et de francophones? De quoi s'agit-il? J'aimerais beaucoup mieux que l'on assure une plus grande souplesse dans la façon d'aborder la question.

Mme Finestone: Pour en revenir à cette idée du multiculturalisme, dans cent ans, d'après moi, nous aurons une société qui apprécie et qui comprend les différences, qui les accepte et qui les désire; cette société ne pensera pas que la seule chose qui nous unisse est notre personnalité, mais bien notre valeur collective, notre valeur à titre de canadiens et la valeur culturelle qui est le résultat du partage des antécédents culturels. D'après ce que vous avez dit, ces antécédents n'appartiennent pas à des groupes particuliers. Je ne suis pas du tout d'accord avec vous. Je crois que les cultures sont bien différentes, elles sont caractéristiques des divers groupes. Je ne crois pas que la littérature haineuse soit vraiment particulière; je crois que la littérature haineuse est imposée et qu'elle s'apprend. Je crois cependant que ma culture et celle de ceux qui m'entourent permettent de compléter et d'améliorer la mosaïque canadienne, non pas de l'affaiblir.

M. Davis: Je ne crois pas nécessairement que le Canada soit une mosaïque, une expression qui est d'ailleurs fort populaire auprès des hommes et femmes politiques. Je reconnais que des personnes de diverses régions du monde, qui ont divers modes de vie, divers métiers, diverses habiletés, assurent une contribution unique, que je suis certainement prêt à accepter. Je ne m'oppose pas à leur contribution ou même aux différences. J'appuie toutes les différences, particulièrement les différences qui existent entre les individus. Si un grand nombre de particuliers ont certains goûts, certains dégoûts, certaines caractéristiques particulières, je ne dis pas que cela affaiblit le Canada, mais je ne voudrais certainement pas que l'on assure la promotion de ces différences.

Mme Finestone: Permettez-moi de vous donner un exemple. La circonscription que je représente est assez bien connue, la circonscription de Mont-Royal, et l'image qu'elle projette, est celle d'une circonscription dont les résidents sont à l'aise et ont un revenu assez élevé.

M. Davis: Je vois.

Mme Finestone: Je puis vous assurer qu'on retrouve dans ma circonscription des représentants de toute une variété d'ethnies et de cultures. Je ne voudrais pas promouvoir la théorie du creuset dans cette circonscription. Je voudrais cependant encourager les entreprises, les industries et les hommes d'affaires à refléter la population de ma circonscription, qui représente diverses cultures, diverses couleurs, diverses ethnies. Si je suis noir, ou jaune, et que je vais faire mes emplettes dans un magasin ou que je vais travailler dans une industrie de ma circonscription, je ne vois vraiment pas mon image. Je ne suis pas représenté par le contremaître, ou par mes compagnons de travail. Ce n'est pas vous qui vendez un produit derrière le comptoir. C'est pourquoi je crois que le paragraphe 15(2) revêt une importance toute particulière. Je ne serai pas heureux d'être Canadien tant que je ne me verrai pas reflété dans cette société. Le Canada n'est pas les États-

[Texte]

standing in the multi-cultural community and society. That is the reality of Canada today.

• 1550

Mr. Davis: When you use the term "melting pot", of course, that is a kind of put down. I believe the idea there is that there is some common denominator and the the distinct difference of individuals, groups, and particular cultures disappear in one great homogeneous society. I do not go that far, but I do not think the United States has been, in total, a melting pot. It has certainly benefited from the many peoples who have arrived and who have developed unique differences within the United States while living there.

• 1555

I am not opposed to your basic instincts except when you say you want affirmative action and each company, each store to reflect the ethnic make-up of your riding. That is what you are saying.

Mrs. Finestone: I did not say to you that I want it mandatory.

Mr. Davis: You said it in so many words.

Mrs. Finestone: Yes, I did. I would love to feel that this is what the employers would do voluntarily. Until such time as they do, I think the federal government has a responsibility to show leadership so that this country can reflect the values inherent in it.

Mr. Davis: But do you believe that my reaction—I happen to be perhaps more open than most—to a particular situation, a person of a particular background or whatever, must be legislated?

Mrs. Finestone: I did not follow your question.

Mr. Davis: Let us say I am an employer in a small store. You said that you want that employer to not only employ on the basis of the ethnic makeup of your riding, but greet people in the same way.

Mrs. Finestone: I would hope that would be the end product.

Mr. Davis: You would hope, but would you legislate it?

Mrs. Finestone: I would only legislate it at the federal and provincial level at this moment.

Mr. Davis: What other governments do we have?

Mrs. Finestone: That is where I think we must apply affirmative action. If we do it that way then perhaps through leadership we will see it reflected at the voluntary level. I do not believe you have to or can impose it at the individual personal business level, or the private sector level, at this point.

[Traduction]

Unis, un grand creuset, le Canada est une expérience unique, je l'espère, qui assure tolérance et compréhension dans une collectivité et dans une société multiculturelle. C'est ce qu'est le Canada aujourd'hui.

M. Davis: Evidemment, quand vous employez l'expression «creuset», c'est un peu comme une insulte. Je crois qu'il existe un dénominateur commun et que les différences des particuliers, des groupes, et des cultures disparaissent et sont remplacées par une grande société homogène. Je n'irais pas aussi loin, mais je ne pense pas non plus que les États-Unis aient réussi à fondre tout le monde dans un seul même peuple. Ce pays a plutôt profité de divers peuples qui s'y sont développés, avec des différences bien particulières, tout en y vivant.

Je ne m'oppose pas à vos suggestions de base, sauf lorsque vous dites vouloir instaurer des programmes d'action positive dans toutes les entreprises et vouloir que chaque petit magasin respecte la composition ethnique de votre circonscription. Vous ai-je bien compris?

Mme Finestone: Je n'ai pas dit que cela devait être obligatoire.

M. Davis: Vous avez utilisé tellement de mots différents pour exprimer cette idée.

Mme Finestone: En effet. J'aimerais sentir que les employeurs le font volontairement. Mais tant que l'on n'en sera pas arrivé là, il reviendra au gouvernement fédéral de guider notre pays pour que ce dernier traduise les valeurs que nous voulons transmettre.

M. Davis: Mais pensez-vous vraiment que l'on devrait légiférer ma réaction, ou celle de n'importe quelle autre personne dont les origines peuvent être bien particulières, devant une situation donnée—il se trouve que je suis peut-être plus ouvert que bien d'autres personnes?

Mme Finestone: Je n'ai pas compris votre question.

M. Davis: Supposons que je sois le responsable de l'embauche dans un petit magasin. Vous avez dit vouloir que cette personne non seulement embauche ses employés en fonction de la composition ethnique de votre circonscription, mais aussi qu'elle accueille les gens dans le même esprit.

Mme Finestone: J'aime à croire que c'est ce qui se produira, en fin de compte.

M. Davis: Vous aimez à le croire, mais seriez-vous prête à légiférer?

Mme Finestone: Pour l'instant, je ne serais prête à légiférer qu'aux niveaux fédéral et provincial.

M. Davis: Mais quels autres gouvernements avons-nous?

Mme Finestone: Voilà où, d'après moi, il faut mettre en oeuvre des programmes d'action positive. Peut-être qu'en voyant le gouvernement agir de cette façon, le secteur public emboîtera le pas sur une base volontaire. Je ne crois pas qu'il soit judicieux de tenter d'imposer dès maintenant ces programmes.

[Text]

Mr. Davis: If you have a chance to look at my book, I am essentially anti-big state. Of course, what you are saying is that the state is really going to tell us how we are to react to other people.

Mr. Robinson: I do not think it will surprise Jack to hear me say I disagree rather profoundly with many of the statements he has made.

I say quite frankly that I am pleased you have requested the right to appear before the committee today, because I know the views you express, even though I disagree with them quite profoundly, are views which are held by others in our community as well. I think it is important that this committee is not just talking to itself and hearing from those whose perspective we share, but is hearing from those with whom we have differences. I welcome that.

I had not read your book beforehand. I must say I find the tone of it somewhat offensive in some areas. You refer to human rightists. I am not sure exactly what you mean by human rightists. You talk about "human rights activists". You say that we must let them have their say regardless of how weird their views, how incredible their claims may be. I am not sure exactly who you have in mind, but I doubt whether it is the racist, sexist, homophobic views of all the Doug Collins of Canada. I am not sure exactly who you are referring to there.

You refer, as well, to the question of the Jews, Japanese and Polish not being discriminated against because they are economically advantaged. You are an intelligent person. You know that anti-Semitism does not just deal with financial status. When synagogues are bombed, when individuals are told that they who have suffered the horrors of the holocaust are liars because the holocaust did not happen, that is anti-Semitism and discrimination. That is occurring too frequently in Canada today. We do not just deal with economic deprivation.

I would make the same argument with respect to discrimination on the basis of sexual orientation. I think studies have shown that the gay community tends to be in a better economic position, yet I think you recognize that there are certainly problems with respect to discrimination on the basis of sexual orientation as well, aside from the financial question.

You may want to comment on those points, but I have just a couple of quick questions. In your book you refer to the concept of government funding. You are concerned about government funding going to what you call vociferous minorities, self-appointed leaders and so on. You make what I think is quite a serious statement in saying that grants are going to racists, sexists and religious groups who aim is to perpetuate beliefs and mind sets in other lands. Are you going to be a little more specific on that, or are you just going to sort of let that hang, the suggestion that public funds are going to . . .

[Translation]

mes d'action positive aux petits entrepreneurs pris individuellement ou à l'ensemble du secteur privé.

M. Davis: Si vous avez l'occasion de lire mon livre, vous constaterez que je suis essentiellement contre le gigantisme des États. Or, vous me dites que c'est l'État qui régira la façon dont nous réagissons devant les autres.

M. Robinson: Cela ne surprendra pas M. Davis de m'entendre dire que je suis plutôt en désaccord avec la plupart de ses énoncés.

Mais, à vrai dire, je suis heureux que vous ayez demandé de pouvoir comparaître devant notre Comité aujourd'hui, étant donné que les opinions que vous exprimez, bien que je n'y souscrive absolument pas, sont partagées par d'autres citoyens, même dans notre collectivité. Notre Comité ne doit pas se contenter d'essayer de convaincre ses partisans, mais il lui faut plutôt prêter une oreille attentive à ceux avec qui il est en désaccord. C'est souhaitable.

Je n'ai pas lu votre livre. Je dois cependant avouer que le ton de certains passages me semble injurieux à certains égards. Vous parlez des «droitistes de l'homme». Je ne sais pas exactement ce que vous entendez par là. Vous parlez des «activistes des droits de la personne». Vous dites qu'il faut les laisser parler, même si leurs opinions sont tout à fait farfelues et que leurs revendications sont insoutenables. Je ne sais pas exactement à quoi vous faisiez allusion, mais je n'ai pas l'impression que c'était aux opinions racistes, sexistes et homophobes de tous les Doug Collins du Canada. Je ne sais pas vraiment de qui vous parliez.

Vous dites également que les Juifs, les Japonais et les Polonais ne font pas l'objet de discrimination, puisqu'ils sont en bonne posture économique. Vous êtes pourtant une personne intelligente qui sait fort bien que l'antisémitisme n'est pas fondé uniquement sur la situation financière. Lorsque l'on bombarde des synagogues et que l'on traite de menteurs tous ceux qui ont été victimes des horreurs de l'holocauste en prétendant qu'il n'y a pas eu d'holocauste, ça c'est de l'antisémitisme et de la discrimination. Or, c'est un phénomène que l'on constate aujourd'hui un peu trop souvent au Canada. Il ne s'agit pas uniquement de privations économiques.

Je dirais la même chose au sujet de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Même si des études ont démontré que la collectivité des homosexuels tend à occuper une couche de la société supérieure du point de vue économique, vous reconnaîtrez néanmoins que leur orientation sexuelle fait l'objet d'une discrimination qui n'a rien à voir avec leur situation financière.

Vous voudrez peut-être répliquer, mais j'ai une ou deux questions à vous poser brièvement. Vous mentionnez dans votre livre les fonds gouvernementaux et vous semblez inquiet du fait que le gouvernement puisse financer des minorités que vous appelez vociférantes, des chefs de file qui se sont élus eux-mêmes, etc. Vous affirmez, ce qui me semble assez grave, que les subventions sont versées aux racistes, aux sexistes et aux groupes religieux dont l'objectif est de perpétuer des croyances et des mentalités qui viennent d'ailleurs. Allez-vous nous

[Texte]

[Traduction]

donner plus de précisions à ce sujet, ou allez-vous laisser en suspens cette suggestion sur les deniers publics . . .

• 1600

Mr. Davis: I would be specific. If I were legislating, I would not legislate grants, particular assistance, to any particular cultural group. I think the cultural groups are quite capable of pushing their own culture, and indeed the better aspects of their culture are normally snapped up by the rest of us in the natural course of events. In the area of culture I would not have the state very active, and I certainly would not have the state funding, I will call it, cultures—sub-cultures, whatever—which are essentially divisive. We have groups within communities here from the same country that are funded—particularly by the federal government—and I do not believe all of those funds go towards greater understanding or appreciation of each other's values.

Mr. Robinson: And you do not believe your own provincial government should be funding those cultural groups either?

Mr. Davis: No, I do not. I know it does to some degree. The provinces tend to ape the federal government years later, and this has happened here, too.

Mr. Robinson: Okay. Now, you have dealt with the question of cultural groups, but I want to get back to the other suggestion you make that grants are going to racist, sexist and religious groups whose aim is to perpetuate the beliefs and mind sets. Who are you talking about there?

Mr. Davis: I am not going to try to create any news, but I could name groups on the North Shore, for example, who have received substantial grants—not one time but a number of times—and they are divisive in various ways. The more notorious, as far as politicians are concerned, are the groups that are anti a political party, and they are funded by the federal government as well. I am against that kind of funding.

Mr. Robinson: Just one other question. A lot of questions arise, but I know our time is limited. You talk about the role of the state and the question of the individual and the rights of the individual. I wonder to what extent you would agree that it is wrong in our society that individuals who happen to be of a different sexual orientation, who happen to be gay or lesbian, should be denied access to services that other Canadians are entitled to; should be fired from their jobs, as occurs as I am sure you know in some cases; should lose their apartments in some cases. I would be interested to know whether you believe there is a role for the state there, and specifically for human rights commissions, to say, look, whatever your private views, they should not deny access to employment, they should not deny a person a home.

Mr. Davis: To answer you head on, I am opposed to that kind of discrimination. Now, in any situation, let us say a commercial one, the right to sell has already been granted by

M. Davis: Je vais être précis. Si je devais légiférer, je n'adopterais pas de lois qui prévoient l'octroi de subventions, surtout d'aide, à un groupe culturel particulier. Je crois que ceux-ci sont tout à fait capables de promouvoir leur propre culture, et en fait, normalement, nous avons tous tendance à adopter les meilleurs aspects d'une autre culture dans le cours normal des événements. Je n'encouragerais pas une grande activité de l'État dans le domaine de la culture, et je ne prévois certainement aucun financement par l'État de ce que j'appellerais des cultures ou des sous-cultures qui ont essentiellement un effet de division. Dans certaines localités, il y a des groupes du même pays qui reçoivent du financement—surtout du gouvernement fédéral—et je ne crois pas que cet argent serve à promouvoir une meilleure compréhension ou appréciation des valeurs des uns et des autres.

M. Robinson: Et vous ne croyez pas que votre gouvernement provincial doive non plus financer ces groupes culturels?

M. Davis: Non, en effet. Je sais que cela se fait jusqu'à un certain point. Les provinces ont tendance à imiter le gouvernement fédéral quelques années plus tard, et cela se fait dans ce cas-ci aussi.

M. Robinson: Très bien. Voilà pour la question des groupes culturels, mais vous avez également sous-entendu que ces subventions vont à des groupes racistes, sexistes et religieux dont l'objectif est de perpétuer leurs croyances et leurs idées fixes. De qui parlez-vous au juste?

M. Davis: Je ne vais pas essayer de créer de manchettes, mais je pourrais vous nommer des groupes ici sur la côte Nord par exemple qui ont reçu des subventions considérables—non pas une fois mais plusieurs fois—et dont l'objectif est de diviser. Les groupes les plus notoires, du point de vue des politiciens, ce sont ceux qui s'opposent à un parti politique, mais qui sont également financés par le gouvernement fédéral. Je m'oppose à ce genre de financement.

M. Robinson: Encore une autre question. J'aurais beaucoup de questions, mais je sais que nous avons peu de temps. Vous avez parlé du rôle de l'État, de la personne et des droits de la personne. Jusqu'à quel point pensez-vous qu'il est mauvais que dans notre société, les personnes dont l'orientation sexuelle est différente, qui sont homosexuels ou lesbiennes, se voient refuser l'accès à des services auxquels ont droit les autres Canadiens; qu'on les congédie—ce qui se passe comme vous le savez j'en suis persuadé dans certains cas; qu'ils perdent leurs appartements dans d'autres cas. Je serais curieux de savoir si vous croyez que l'État a un rôle à jouer à ce niveau, et plus particulièrement que les commissions de droits de la personne doivent dire: Écoutez, quelles que soient vos opinions personnelles, ce n'est pas une raison pour refuser un emploi ou refuser un domicile à quelqu'un.

M. Davis: Pour répondre directement, je m'oppose à ce genre de discrimination. Dans une situation donnée, disons une situation commerciale, l'État a déjà accordé le droit de vendre

[Text]

the state to a particular shopkeeper, whatever, or to a person to rent their home even. Now, once that broad-based right is given to the individual, there is also an obligation, and that obligation is to meet all people equally, or at least give them, I will call it, equal treatment. So in the commercial area, my philosophy would be opposed to discrimination on any basis—sexual as well.

Mr. Robinson: And you recognize that should be reflected in the laws, then?

Mr. Davis: Yes, when a privilege is given by the state. In my book I recognize the state as a necessary thing, and I recognize corporations and unions as essential, but I do not rate them as high as the rights of the individual. I would require anyone getting a particular power from the state to observe, on the other hand, certain relationships with individuals.

Mr. Robinson: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Davis. In your final words, in which you reiterate the supremacy of the position of the individual in our society, you sing again the song of liberalism, as I guess was learned by you from your father, who, you note, was a Gladstonian Liberal . . .

Mr. Davis: I am told it is 19th Century liberalism. It is perhaps now acceptable conservatism; I do not know. But anyway, for minorities, the most important minority is the minority of one, the individual. So if you have to go for minorities, look after the real minority, the individual.

• 1605

The Chairman: Thank you very much.

The next person who will be appearing before our committee this afternoon is Hanny Turner-Pannekoek, representing the Vancouver Island Human Rights Coalition. Welcome.

Ms Hanny Turner-Pannekoek (Co-ordinator, Vancouver Island Human Rights Coalition): Thank you. My brief is rather short. The main reason is that we, as the Vancouver Island Human Rights Coalition, are a member region of the B.C. Human Rights Coalition and therefore we are part of the brief you received from the solidarity coalition. I will not repeat all their points. We stand behind them. Rather, I would like to mention a few concerns we have, to re-emphasize them, and particularly our last point I think is an approach you have not heard that much about. I would like particularly to concentrate on international commitments and collective rights.

One of the first two points is the majority rule we have heard about a lot. I want to repeat our concerns about that. Equality is not a matter of numbers. Equality is a matter of right. For instance, when you are handicapped you have the same rights, according to the charter, as everybody else, and just because maybe the majority of Canadians would not find it necessary to have the handicapped protected does not mean

[Translation]

à un marchand particulier ou même à un propriétaire de louer sa maison. Une fois ce droit général accordé à une personne, cela entraîne également une obligation, celle d'accueillir tout le monde également, ou tout au moins d'accorder à tous ce que j'appellerais un traitement égal. Dans le secteur commercial donc, ma philosophie s'oppose à toute discrimination—pour des raisons sexuelles aussi.

Mr. Robinson: Et vous admettez que les lois doivent donc en tenir compte?

Mr. Davis: Oui, lorsque c'est l'État qui accorde un privilège. Dans mon livre, je reconnais l'État comme étant nécessaire, je reconnais les sociétés et les syndicats comme essentiels, mais je ne leur accorde pas la même priorité qu'aux droits de la personne. J'exigerais que quiconque détient un pouvoir particulier de l'État respecte certaines relations avec les autres.

Mr. Robinson: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Davis. Vous avez en dernier lieu réitéré la suprématie de la personne dans notre société reprenant ainsi la défense du libéralisme, que vous avez apprise de votre père qui était avez-vous dit un Libéral selon la tradition de Gladstone . . .

Mr. Davis: On me dit que c'est du libéralisme du 19^e siècle. C'est peut-être maintenant du conservatisme acceptable; je n'en sais rien. Quoi qu'il en soit, en ce qui concerne les minorités, la minorité la plus importante, c'est une minorité de un, de la personne. Si vous avez l'intention de défendre les minorités, penchez-vous sur la minorité réelle, c'est-à-dire la personne.

Le président: Merci beaucoup.

Le prochain témoin à comparaître devant le Comité cet après-midi est M^{me} Hanny Turner-Pannekoek, qui représente la Coalition des droits de la personne de l'Île de Vancouver. Je vous souhaite la bienvenue.

Mme Hanny Turner-Pannekoek (coordonnatrice, Vancouver Island Human Rights Coalition): Merci. Mon exposé est assez court. La Coalition des droits de la personne de l'Île de Vancouver est un membre régional de la Coalition des droits de la personne de la Colombie-Britannique et donc, nous avons participé au mémoire que vous avez reçu de la coalition dans son ensemble. Je ne vais donc pas répéter tous les points de ce mémoire. Nous l'appuyons. Je vais plutôt mentionner quelques-unes des préoccupations que nous avons, les resouligner, et reprendre surtout notre dernier point qui représente une approche dont vous n'avez pas tellement entendu parler. J'aimerais parler tout particulièrement des engagements internationaux et des droits collectifs.

Le premier de ces deux points, c'est la règle de la majorité dont nous avons beaucoup entendu parler. Je veux réitérer nos préoccupations à ce sujet. L'égalité n'est pas affaire de nombres. L'égalité est affaire de droits. Par exemple, si vous êtes handicapé, vous jouissez des mêmes droits, en vertu de la Charte, que quiconque, et ce n'est pas parce que peut-être la majorité des Canadiens ne trouvent pas nécessaire de protéger

[Texte]

therefore they have no rights. We find this a very dangerous concept being introduced. It sounds very democratic. People fall for it. But it has nothing to do with human rights.

The second point is the inclusive definition. We have heard about it before this morning. Again, I want to emphasize that we want to see all people protected, no matter what their lifestyle is, no matter what their opinions are, and no matter what their beliefs are. So we really urge you to interpret the section as inclusive. We can add all kinds of different grounds. We would like to see specific grounds added, such as sexual orientation or political beliefs, but we prefer to keep it open. Nevertheless, we suggest the words "in particular". If you keep adding groups as time changes, it will be enough. We really would like to keep it open.

The last point is the point we feel really concerned about. It is an issue we feel very strongly about, and I think it is not raised enough. Maybe I should first read what we have said here and then add something to that. It is about international commitments.

The issue of equality and rights in the Canadian Charter of Rights and Freedoms should confirm the fact that Canada is a co-signer of documents such as the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. This raises the question of how far the charter really concerns itself with not only individual rights but also social, economic, and collective rights. We would want to focus in particular on the matter of employment. It is our observation that we live in an economic system that in principle denies the fundamental right of each citizen to earn his or her living.

The Canadian Conference of Catholic Bishops paper points out that one of the causes of the moral disorder that now prevails stems from the denial of the principle of the special value and dignity of human work over capital. What the Canadian Charter of Rights and Freedom should address is the moral and social necessity of the right to employment to earn a living.

We strongly advocate the inclusion of economic aspects of human rights in the charter so it will reflect a genuine intent to the ground rules for the kind of society we strive toward, a system of social justice, economic democracy and individual and collective human rights.

Collective human rights are not when we talk about affirmative action. They are more than that. Collective human rights consider the right to employment, the right to housing, the right to education. We in Canada very much cater to individual rights. The speaker before me is very opposite to what I am saying right now.

[Traduction]

les droits des handicapés que cela signifie que ceux-ci ne jouissent d'aucun droit. Nous estimons que c'est un concept très dangereux qu'on introduit. À première vue, cela semble très démocratique. Les gens se laissent prendre. Toutefois, cela n'a rien à voir avec les droits de la personne.

En deuxième lieu, il y a la définition globale. Nous en avons entendu parler avant ce matin. Ici encore, je tiens à souligner que nous voulons que tous soient protégés, quel que soit leur mode de vie, quelles que soient leurs opinions, quelles que soient leurs croyances. Nous vous prions donc instamment de donner une interprétation globale à cette disposition. Nous pouvons rajouter toutes sortes de raisons. Nous aimerions voir rajouter des raisons précises telles que l'orientation sexuelle ou les opinions politiques, mais nous préférons laisser la question ouverte. Néanmoins, nous suggérons que l'on ajoute «particulièrement». Au fil des événements, si vous rajoutez des groupes, cela suffira. Nous voulons vraiment que cette possibilité existe.

Le dernier point en est un qui nous préoccupe vraiment beaucoup. C'est une question qui nous tient énormément à coeur, et dont on ne parle pas suffisamment, à mon avis. Peut-être puis-je d'abord vous lire ce que nous disons ici, et ensuite compléter. Il s'agit des engagements internationaux.

Les dispositions sur l'égalité et les droits prévues à la Charte canadienne des droits et libertés doivent confirmer le fait que le Canada est co-signataire de documents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. On peut se demander jusqu'à quel point il est question dans la Charte non seulement des droits de la personne, mais également des droits sociaux, économiques et collectifs. Nous voulons tout particulièrement mettre l'accent sur la question de l'emploi. Nous avons constaté que nous vivons dans un régime économique qui nie en principe le droit fondamental de chaque citoyen à gagner sa vie.

Dans le réquisitoire de la Conférence canadienne des évêques catholiques, ces derniers soulignent que le désordre moral qui règne actuellement provient notamment de notre rejet du principe que la valeur et la dignité particulières du travail humain l'emportent sur le capital. La Charte canadienne des droits et libertés devrait tenir compte de la nécessité morale et sociale que représente le droit à l'emploi, à un gain-pain.

Nous préconisons vivement que soit inclus l'aspect économique des droits de la personne de façon à ce que la Charte reflète notre intérêt réel de fixer les règles de base en vue de promouvoir le genre de société vers laquelle nous tendons, fondée sur la justice sociale, la démocratie économique et les droits de la personne et de la collectivité.

Par les droits de la collectivité, nous entendons plus que les programmes d'action positive. Les droits collectifs comprennent le droit au travail, le droit au logement, le droit à l'instruction. Au Canada, nous tentons de satisfaire énormément les droits de la personne. Le témoin précédent s'oppose vivement à ce que je dis actuellement.

[Text]

To reduce discrimination on an individual basis is not good enough. I think in a society like ours we have a right to protect collectively. Particularly we chose employment because obviously it is a very, very important subject.

We do not live in a society which seems to be that concerned about employment. It is more concerned about profit. That is where the collective rights come in, protection of the workers.

Education: All kinds of people cannot come into the schools because there is no room. I think Canadians have the right to education as a collective right. That kind of commitment we have signed internationally, and we feel the charter does not reflect that enough, or maybe not even at all. So that is the point we very much want to emphasize. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. We will begin with questions from Maurice Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame. Je suis particulièrement heureux que vous soyez avec nous aujourd'hui. Nous écoutons des mémoires depuis le début de la journée, et la variété des sujets traités m'impressionne. Vous m'avez intéressé lorsque vous avez fait une comparaison avec le témoin qui vous a précédée. Vous parlez dans votre mémoire de votre crainte quant à la règle de la majorité. Vous faites aussi allusion à nos accords internationaux, particulièrement en ce qui concerne la promotion des droits collectifs. J'aimerais avoir plus de précisions, parce qu'à mon avis, la règle de la majorité peut être très près des droits collectifs. Pouvez-vous nous expliquer votre position concernant cette règle de la majorité par rapport aux droits collectifs?

Ms Turner-Pannekoek: I am not sure how you are thinking. In my mind, majority rule and collective rights are not connected. Majority rule, in my mind, is connected with value judgments, with what most people like, what most people agree with; as I stated, that is not necessarily connected with what the person's right is. We can recognize that people from very different races have the same rights, no matter how the majority thinks. Now, collective rights are not the kind of right the majority like best. They are the kind of right given to a group rather than to an individual, whether it is a majority or not. Is that clear enough?

• 1615

Mr. Tremblay (Lotbinière): Yes, I see what you mean. That is all right. You look for more than the individual rights, but for collective rights not in the sense of majority rights. Is that correct?

Ms Turner-Pannekoek: No. I think individual rights are very important but it is a rather narrow way of protecting rights; it has mainly to do with discrimination on an individual basis. For instance, it does not address itself to accompany which discriminates against a whole group or a whole surrounding by poisoning the lakes. That is not an individual right

[Translation]

Réduire la discrimination pour chacun, cela ne suffit pas. Je crois que dans une société comme la nôtre, c'est collectivement que nous avons un droit à protéger. Nous avons tout particulièrement choisi l'emploi, car c'est manifestement un aspect extrêmement important.

Nous ne vivons pas dans une société qui semble se préoccuper outre mesure de l'emploi. Nous nous préoccupons beaucoup plus de la marge de profit. C'est là que doivent intervenir les droits collectifs, la protection des travailleurs.

L'instruction: bien des gens ne peuvent aller à l'école parce qu'il n'y a pas de place. Je crois que les Canadiens ont le droit de s'instruire, que c'est un droit collectif. Nous nous y sommes engagés en signant des ententes internationales, et nous estimons que la charte n'en tient pas suffisamment compte ou peut-être pas du tout. Je tenais donc beaucoup à souligner ce point. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Nous allons commencer par M. Maurice Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Good afternoon, Madam. I am particularly happy that you are here with us this afternoon. We have been hearing briefs since this morning and I have been impressed by the diversity of topics discussed. I was quite interested when you compared yourself with the previous witness. In your brief, you speak of your fear of the rule of the majority. You mention our international commitments, particularly those aimed at promoting collective rights. I would like to get some clarification, since I feel that the rule of the majority is quite close to collective rights. Could you give us an explanation of your position concerning the rule of the majority as opposed to collective rights?

Mme Turner-Pannekoek: Je ne suis pas très bien votre ligne de pensée. À mon avis, la règle de la majorité n'a rien à voir avec les droits collectifs. La règle de la majorité, à mon avis, est liée à des jugements de valeurs, à ce que la plupart des gens aiment, à ce que la plupart des gens acceptent; comme je l'ai dit, cela n'est pas nécessairement lié aux droits d'une personne. Nous reconnaissons que des personnes de races très différentes jouissent des mêmes droits, quoi qu'en pense la majorité. Par contre, les droits collectifs ne sont pas du genre que préfère la majorité. En effet il s'agit du genre de droits accordés à un groupe plutôt qu'à une personne, que ce groupe constitue ou non une majorité. Est-ce suffisamment clair?

M. Tremblay (Lotbinière): Oui, je vois ce que vous voulez dire. D'accord. Vous recherchez plus que les droits de la personne, mais les droits collectifs ne signifient pas pour vous les droits de la majorité. N'est-ce pas?

Mme Turner-Pannekoek: Non. Je crois que les droits de la personne sont très importants, mais qu'ils constituent une façon assez restreinte de protéger les droits; ils s'appliquent surtout en matière de discrimination à l'égard d'une personne. Par contre, ils n'interviennent pas lorsqu'une entreprise fait preuve de discrimination contre tout un groupe ou tout un

[Texte]

any more; that is a collective right. Does a company have the right to poison a lake or poison an agricultural country so that many people suffer or even die? That is a collective right.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see. Thank you, madam.

The Chairman: Thank you. Mary Collins.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman. I am always telling my colleagues from other parts of the country that you have to come to British Columbia to really see the kinds of dramatic contrasts and points of view which somehow seem to be highlighted in this part of the world. I think they have had an opportunity to see that this afternoon. It is very educational.

I would just like to come back to some of your comments when you were talking about the right to employment, the right to education. Are you saying that you feel these should actually be incorporated into the charter? I know you feel they should be a viewpoint of the government, but would you like to see them in some way incorporated?

Ms Turner-Pannekoek: Yes. When you look at different charters, as you may want to call them, of different countries—you must know, of course, but you force me to kind of answer this way—when you look at different countries in the world you find they emphasize different rights. When you look at the western countries, particularly Canada and the United States, they seem to emphasize the individual rights a lot in their charters and in their law. When you come to countries like China or Russia or Sweden, you find they seem to emphasize more the collective rights in their protection. There is a difference in emphasis. So I find that collective aspect missing, and yes, I would like it to be . . . Excuse me, I forget sometimes that I speak for the Vancouver Island Human Rights Coalition; but we would very much like it incorporated in a charter as some other countries do, yes.

Mrs. Collins: Just tell me a little about the coalition. How large a group is it?

Ms Turner-Pannekoek: We are not as large as we hope to be. We are quite a small group. We are a community organization in Victoria, comprised mostly of volunteers. I am the only staff person and part-time. We have as one of our roles to watch the government—the B.C. government particularly—to see how they fare or not deal with human rights in B.C. You say that people have to come to B.C. to see contrasts. In a sad way we are forced to come to those conflicts, because in B.C. we do not see the nicest example of human rights protection. So we in our region of Victoria particularly have the role to be the watch-dog of the government, of the B.C. Council of Human Rights. We have people who are discriminated against. We educate the community at large more about human rights legislation and human rights protection, and we hope to make people more aware of how it should be, what is missing and what goes wrong.

[Traduction]

milieu en empoisonnant des lacs. Il ne s'agit plus du droit de la personne; il s'agit d'un droit collectif; est-ce qu'une entreprise a le droit d'empoisonner un lac ou d'empoisonner des terrains agricoles de sorte que de nombreuses personnes en souffrent ou même en meurent? Voilà ce qu'est un droit collectif.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois. Merci, madame.

Le président: Merci. Mary Collins.

Mme Collins: Merci, monsieur le président. Je dis toujours à mes collègues des autres régions du pays, qu'il faut venir en Colombie-Britannique pour vraiment voir les contrastes marqués et entendre des opinions divergentes qu'on retrouve pour une raison ou pour une autre dans ce coin du pays. Je crois que nous avons eu l'occasion d'en être témoins cet après-midi. C'est très instructif.

J'aimerais revenir à certaines de vos remarques sur le droit à l'emploi, sur le droit à l'instruction. Voulez-vous dire que vous estimez que ces droits devraient en fait être inscrits dans la Charte? Je sais que vous pensez que telle devrait être la position du gouvernement, mais voulez-vous les voir inclus sous une forme ou une autre?

Mme Turner-Pannekoek: Oui. Si vous étudiez les diverses chartes, si on peut les appeler ainsi, des différents pays—vous devez d'ailleurs déjà le savoir, mais vous me forcez plus ou moins à répondre de cette façon—lorsque l'on regarde les différents pays du monde, on constate que dans chacun on met l'accent sur des droits différents. Si l'on regarde les pays occidentaux, particulièrement le Canada et les États-Unis, on semble y mettre l'accent sur les droits de la personne dans un grand nombre de chartes et de lois. Lorsque l'on regarde des pays tels que la Chine, la Russie ou la Suède, on constate qu'ils semblent mettre l'accent dans une plus grande mesure sur la protection des droits collectifs. L'accent est différent. J'estime donc que l'aspect collectif fait défaut, et oui, j'aimerais que cela soit . . . Excusez-moi, j'oublie parfois que je parle au nom de la Coalition des droits de la personne de la ville de Vancouver; nous aimerions énormément que cela figure dans la Charte comme cela se fait dans d'autres pays.

Mme Collins: Parlez-moi un peu de la Coalition. Êtes-vous nombreux?

Mme Turner-Pannekoek: Nous ne sommes pas aussi nombreux que nous le souhaiterions. Nous sommes un groupe assez petit. Nous sommes un organisme communautaire à Victoria, formé surtout de bénévoles. Je suis la seule employée et je ne travaille qu'à temps partiel. L'un de nos rôles consiste à surveiller le gouvernement—tout particulièrement celui de la Colombie-Britannique—afin de voir quel sort il réserve aux droits de la personne en Colombie-Britannique. Vous avez dit que les gens viennent en Colombie-Britannique afin de voir des contrastes. Il est triste que nous soyons forcés d'en venir à de tels conflits, mais c'est parce qu'en Colombie-Britannique, on ne voit pas les meilleurs exemples de protection des droits de la personne. Donc, tout particulièrement nous, de la région de Victoria, avons le rôle de surveiller le gouvernement, et le Conseil du droit de la personne de la Colombie-Britannique. Il y a des gens ici qui font l'objet de discrimination. Nous tentons de sensibiliser la collectivité aux lois sur les droits de la

[Text]

Mrs. Collins: Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman. My first inclination is to say to you that although I agree with a lot of the things you have said and I find a great sense of empathy, I can only reflect that having travelled across this country and having attended the international conference on women in Nairobi, I know we still are a beautiful country. We have lots of wonderful things going for us. With all our warts, with all our bruises and with all the holes we have with respect to individual or collective rights, I still would take Canada over any other country in this world. You mentioned Russia and China and Sweden and other countries.

• 1620

It is easy to write things on paper; it is another thing to see them put into action. From that point of view, with all the holes I am finding and with the questions I ask, I still think it is the most wonderful place.

You talked about employment and profit seemed to be the guiding principle. I must tell you that I am not against profit, but I certainly am for a much larger number with respect to employment. In fact, we are now presently, within my own party, examining a policy of full employment. We will see what we can come up with, because that is basically our thrust as the Liberal Party.

While we look at that, it would seem to me that one of the concerns we would have, because I feel you are talking about section 15.(2), which is the collective rights and the need for some form of affirmative action... Am I right in that supposition?

Ms Turner-Pannekoek: Yes, that is certainly connected with it.

Mrs. Finestone: Do you feel that if we were to in a sense promote the application of section 15.(2), where one could see an improved access, both through employment equity, affirmative action, equal pay and child care facilities—the things that make up an employment equity package—one could see or anticipate a great improvement in the potential to protect collectively through employment and through the right to work?

Ms Turner-Pannekoek: It is not enough.

Mrs. Finestone: Do you feel that we need to add the dimension of collective?

Ms Turner-Pannekoek: Actually, I think what is really needed is a total change of the economic system we have.

Mr. Robinson: Hear, hear!

[Translation]

personne et à la protection de ces droits, et nous espérons faire prendre conscience aux gens de ce qui devrait se produire, de ce qui manque et de ce qui ne va pas.

Mme Collins: Merci beaucoup.

Le président: Merci. Sheila Finestone.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président. Je suis d'abord portée à vous dire que bien que je sois d'accord avec beaucoup de ce que vous avez dit, que je ressens beaucoup de sympathie, je ne peux m'empêcher de penser après avoir voyagé à travers le pays et après avoir assisté à la Conférence internationale sur la femme à Nairobi, que nous sommes toujours un beau pays. Nous avons toutes sortes de choses formidables qui vont bien. Malgré toutes nos verrues et toutes nos imperfections, malgré toutes les lacunes au niveau du respect des droits de la personne ou des collectivités, je choisirais néanmoins le Canada avant tout autre pays au monde. Vous avez mentionné la Russie, la Chine, la Suède et d'autres pays.

Il est toujours facile de faire des plans sur papier, mais c'est tout autre chose lorsqu'il faut les mettre en oeuvre. Néanmoins, malgré toutes les lacunes et toutes les questions que je me pose, je continue à penser qu'il n'existe pas de pays plus merveilleux.

Vous parliez d'emplois et il semble que les profits soient le principe directeur. Je dois vous dire que je n'ai rien contre les profits, mais j'aimerais beaucoup que les chiffres d'emplois soient de beaucoup supérieurs. En fait, mon propre parti examine actuellement une politique de plein emploi. Nous verrons ce que nous pourrions envisager car c'est essentiellement ce que vise le Parti libéral.

Puisque nous examinons cela, et étant donné que j'ai l'impression que vous parlez du paragraphe (2) de l'article 15 qui est celui des droits collectifs et de la nécessité d'avoir une forme d'action positive... c'est bien cela?

Mme Turner-Pannekoek: Oui, c'est certainement lié.

Mme Finestone: Estimez-vous que si nous préconisions la mise en application du paragraphe (2) de l'article 15, ce qui améliorerait l'accès, tant par l'égalité devant l'emploi et par l'action positive, la parité salariale et les services de garderie, bref tout ce qui permet d'assurer l'équité devant l'emploi, on pourrait constater ou prévoir une forte amélioration des possibilités de protection collective par l'emploi et le droit au travail?

Mme Turner-Pannekoek: Cela ne suffit pas.

Mme Finestone: Pensez-vous qu'il faille ajouter la dimension collective?

Mme Turner-Pannekoek: Je crois qu'en fait, ce qui est nécessaire, c'est un changement total du système économique.

M. Robinson: Bravo!

[Texte]

Ms Turner-Pannekoek: That is what I am talking about. When you talk about individual rights in connection with discrimination, it is playing in a small field and we feel we could do something. Affirmative action is the beginning of something; it is part of it, but it is not good enough, because you still play with the same economic system. The rules still are played by those in power, which are the big employers. So yes, we play a little and we improve a little, but we need bigger changes than that. We need distribution of wealth, economic democracy; that is what we need.

Mrs. Finestone: Do you see that as an amendment under section 15?

Ms Turner-Pannekoek: No.

Mrs. Finestone: I do not want to address it that way.

Mr. Robinson: It is so moved.

Ms Turner-Pannekoek: I do not really think the charter addresses collective rights in the sense of collective human rights.

Mrs. Finestone: Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Svend Robinson.

Mr. Robinson: I am not a particularly religious sort, but I would just say amen to those last remarks. I agree with you of course very strongly, as a New Democrat and one who really believes that our present economic system, which is based upon the pursuit of profit and greed, distorts and twists human values. I regret, having attempted to propose amendments to the Constitution back in 1980 when I was a member of the committee that in fact dealt with some of the areas you have addressed on economic rights, that those amendments were in fact defeated.

I continue to believe that . . . I guess I am going to use my Frank Scott quote. I have not used it for a long, long time. Here it comes: "The trappings of democracy hang loosely on an emaciated body politic".

Until we come to grips with the fact that the rights we are dealing with are fundamental and essential . . . I am just delighted that you have also highlighted the fact we also have to deal with the basic social and economic realities of people, the day-to-day realities. If that cannot be done in the context of the Charter of Rights, in section 15 or indeed in other sections, then politicians have to do it in whatever context is appropriate. Thank you for bringing that message before the committee.

Ms Turner-Pannekoek: Thank you. We really hope the federal government takes very solid leadership, because in B.C. we often feel quite lost.

The Chairman: Thank you very much.

Ms Turner-Pannekoek: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will now hear from Conscience Canada, Inc., The Peace Tax Fund Committee, represented by Edith Adamson, who is now coming

[Traduction]

Mme Turner-Pannekoek: C'est ce dont je parle. Quand vous parlez des droits de l'individu à propos de la discrimination, ce n'est pas énorme et nous pensons que l'on pourrait faire quelque chose. L'action positive est un début; cela en fait partie mais cela ne suffit pas car vous continuez à jouer avec le même système économique. Ce sont toujours ceux qui ont le pouvoir, les gros employeurs, qui décident des règles. Donc, oui, nous pouvons faire quelque chose et améliorer un peu la situation, mais il faut des transformations plus importantes. Il faut répartir les richesses, imposer la démocratie économique.

Mme Finestone: Pensez-vous que cela puisse représenter un amendement à l'article 15?

Mme Turner-Pannekoek: Non.

Mme Finestone: Je ne peux pas envisager la chose de cette façon.

M. Robinson: Amendement proposé.

Mme Turner-Pannekoek: Je ne pense pas vraiment que la Charte traite des droits collectifs au sens de droits collectifs de la personne.

Mme Finestone: Merci beaucoup.

Le président: Merci. Svend Robinson.

M. Robinson: Je ne suis pas particulièrement mordu par la religion mais je ne puis que dire amen à ces dernières remarques. À titre de Néo-démocrate, je suis évidemment tout à fait d'accord avec vous. Je crois que notre système économique actuel, fondé sur la poursuite des profits et la cupidité, déforme les valeurs humaines. Je regrette évidemment que les amendements que j'avais essayé de proposer à la Loi constitutionnelle en 1980, alors que je faisais partie du Comité qui s'est penché sur certaines des questions que vous venez de soulever à propos des droits économiques, n'aient pas été adoptés.

Je continue à croire que . . . C'est probablement le moment de ressortir ma citation de Frank Scott que je n'ai pas utilisée depuis très, très longtemps. La voici: «Les pièges de la démocratie attendent à tous les détours un corps politique émacié».

Tant que nous n'aurons pas compris que les droits dont nous parlons sont fondamentaux et essentiels . . . Je suis simplement ravi que vous ayez également signalé qu'il nous faut aussi envisager les réalités socio-économiques fondamentales, les réalités quotidiennes. Si cela ne peut être fait dans le contexte de la Charte des droits, de l'article 15 ou d'autres articles, le monde politique devra trouver un autre contexte pour le faire. Merci d'avoir transmis ce message au Comité.

Mme Turner-Pannekoek: Merci. Nous espérons beaucoup que le gouvernement fédéral montrera fermement l'exemple car en Colombie-Britannique, nous nous trouvons souvent assez perdus.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Turner-Pannekoek: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons maintenant entendre *Conscience Canada, Inc.*; *The Peace Tax Fund Committee*, représenté par Edith Adamson qui est en train de

[Text]

forward. Welcome to our committee hearings. I would like you to give us the benefit of your thinking on federal laws and programs under section 15, and then we will have questions from the Members of Parliament. I note we have received your written brief. Thank you.

• 1625

Ms Edith Adamson (President and Co-ordinator, Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee): Mr. Chairman and members of the committee, thank you for this opportunity to present a statement about our request to be granted equal benefit under the law in taking a test case to court. We seek to obtain an interpretation of freedom of conscience in the Constitution which would allow us to legally direct our military-related taxes to peace rather than have them used contrary to our conscientious objection to killing, training others to kill, producing, buying and selling lethal weapons and preparing for war.

We agree with the Secretary-General of the United Nations, who said to the world leaders meeting in New Delhi on January 28 of this year:

To eliminate the terrible threat of nuclear annihilation is demanded both by conscience and by reason. In them lies the best hope of human survival.

Our objective is, in general, to stir the consciences of all people so that we may work together to eliminate this threat. We see the direction of our taxes to peace as essential for this effort. We have been writing to government leaders and others since 1978 to this effect. When we heard that freedom of conscience was to be included in the new Constitution we began to hope we could help to make this freedom a reality.

Our letters to government have brought only negative replies, although some Members of Parliament have been sympathetic and supportive. As a result, we began to think about a test case. In 1983, we were fortunate to secure the voluntary help of a group of local lawyers and law professors headed by David Vickers. They advised us in the hiring of a junior lawyer and two law students to prepare a series of research papers for discussion over a four-month period.

The Chairman: Please excuse me, Mrs. Adamson. I break into your presentation with reluctance, but before you give us the entire story of that as it is set out in your brief, I note that you are largely raising this question as one of freedom of conscience which is found in section 2 of the charter. This committee is looking at federal laws in relation to section 15 of the charter, which guarantees legal equality of Canadians and prohibits discrimination on the basis of race, religion, ethnic origin and other features such as that. I am wondering if you are in fact dealing with section 15 in your presentation.

Ms Adamson: Yes. The reason we are unable—I have come to this—to raise this freedom of conscience question in the courts is because we receive unequal treatment before the law.

[Translation]

s'approcher. Bienvenue aux audiences de notre comité. J'aimerais que vous nous disiez ce que vous pensez des lois et programmes fédéraux dans le contexte de l'article 15. Les députés vous poseront ensuite des questions. Nous avons reçu votre texte et nous vous en remercions.

Mme Edith Adamson (présidente et coordonnatrice, Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee): Monsieur le président et distingués membres du comité, merci de me donner cette occasion de venir vous expliquer que nous demandons à être traités équitablement lorsque nous présentons une cause-type en justice. Nous cherchons à obtenir une interprétation de la liberté de conscience que garantit la Constitution, qui nous permettrait d'orienter légalement vers la paix nos impôts utilisés à des fins militaires puisque nous faisons objection de conscience au fait de tuer, de former d'autres pour tuer, de produire, d'acheter et de vendre des armes meurtrières et de se préparer à guerre.

Nous convenons avec le Secrétaire général des Nations Unies qui a déclaré à la réunion des chefs d'État à New Delhi le 28 janvier dernier:

La conscience et la raison exigent d'éliminer la terrible menace d'annihilation nucléaire. C'est là le meilleur espoir de survie pour l'humanité.

Notre objectif général est de remuer la conscience de toute la population pour que nous puissions oeuvrer ensemble à l'élimination de cette menace. Nous estimons qu'il est essentiel à cet effort que nos impôts soient utilisés dans une optique de paix. Nous écrivons à ce sujet depuis 1978 aux chefs de gouvernement et à d'autres. Lorsque nous avons appris que la liberté de conscience serait incluse dans la nouvelle Constitution, nous avons commencé à espérer que cette liberté pourrait devenir une réalité.

Nos lettres au gouvernement n'ont obtenu que des réponses négatives bien que certains députés se soient montrés sympathiques à notre cause. C'est alors que nous avons commencé à penser à une cause-type. En 1983, nous avons eu la chance de pouvoir nous faire aider bénévolement par un groupe d'avocats et de professeurs de droit locaux, présidé par David Vickers. Ils nous ont conseillés dans le choix d'un jeune avocat et de deux étudiants en droit en vue de préparer une série de documents de recherche sur une période de 4 mois.

Le président: Veuillez m'excuser, madame Adamson. Je vous interromps avec quelque hésitation, mais avant que vous présentiez toute l'histoire qui est contenue dans votre mémoire, je remarque que vous soulevez cette question dans le contexte de la liberté de conscience qui se trouve à l'article 2 de la Charte. Or le comité s'occupe des lois fédérales dans le contexte de l'article 15 qui garantit l'égalité devant la loi de tous les Canadiens et interdit la discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine ethnique, etc. Je me demande donc si vous traitez en fait de l'article 15.

Mme Adamson: Oui. J'en arrive justement là, la raison pour laquelle nous ne pouvons soulever la question de la liberté de

[Texte]

The Chairman: Fine. Please continue. Thank you.

Ms Adamson: We are confident we have a good case and are prepared to go to court except for one problem—money. In 1983, we applied to Revenue Canada for a charitable number shortly after becoming incorporated as Conscience Canada—since 1978 we had worked as a committee of the Victoria Friends Meeting. We were denied charitable registration and are now preparing an appeal of that denial. Without charitable registration we have been unable to raise the amount of money required for a test case, estimated by our advisory legal team at more than \$200,000. We would need to have at least one-third of that amount on hand to launch the case, and we have less than \$20,000 set aside for legal purposes.

Our research shows that the history of respect for conscience by colonial and Canadian governments goes back more than 200 years. In 1783 the first group of Quakers sought refuge from the American Revolution in Upper Canada and were assured that they would not be required to serve in the military. Others who came later included Mennonites, Hutterites, and Doukhobors, who were also assured exemption from the military. When the War of 1812 occurred, the pacifists were given exemption from military service but were required to pay a poll tax instead. The Quakers objected to this because it amounted to paying another man to kill in one's stead, which was just as abhorrent to them as to kill in person. The poll tax was later abolished by the colonial government. In 1878, the Canadian government passed legislation providing conscientious objectors with exemption from the military with no reference to poll tax.

• 1630

Thus exemption from a war tax occurred very early in the history of our country. Today we consider that we must object to all war taxes on conscientious grounds, since the international situation is so near to global disaster that mere exemption from military service is meaningless. Other precedents include peace bonds during World War II and the direction of taxes according to conscience by millions of municipal taxpayers in eight provinces ever since 1867.

In 1984 Mark MacGuigan, then Minister of Justice, sent us some information on the court challenges program; we would like to be considered for funding under that program. We fully realize that the court challenges program was established in 1978 to assist and fund language rights cases, and that it has been revised to conform with the language rights provisions in the Constitution. We have no objection to these cases being funded, since those who bring them to court in test cases in effect are representative of others who have similar grievances. It seems only fair that the government should fund such cases as proof that they mean the guarantee in the Constitution. The

[Traduction]

conscience devant les tribunaux et que nous ne recevons pas un traitement égal devant la loi.

Le président: Bien. Veuillez continuer. Merci.

Mme Adamson: Nous pensons que nous avons une bonne cause et nous sommes prêts à aller devant les tribunaux sauf que nous n'avons pas d'argent. En 1983, nous avons demandé à Revenu Canada un numéro d'organisation à but non lucratif quelque temps après que nous nous fûmes constitués en société sous le nom de Conscience Canada, alors que nous travaillions depuis 1978 comme un des comités du *Victoria Friends Meeting*. On nous a refusé ce numéro et nous préparons actuellement un appel. Sans ce numéro, nous ne pouvons obtenir les montants voulus pour une cause-type, dont notre conseiller juridique estime le coût à plus de 200,000\$. Il nous faudrait au moins un tiers de cette somme pour lancer l'affaire et nous avons moins de 20,000\$ de côté pour le contentieux.

Nos recherches indiquent qu'il y a plus de 200 ans que les gouvernements colonial et canadien respectent les objecteurs de conscience. En 1783, le premier groupe de Quakers est venu chercher refuge dans le Haut-Canada au moment de la Révolution américaine et s'est vu assurer qu'il ne serait pas tenu d'accomplir un service militaire. D'autres sont venus plus tard comme les Mennonites, les Hutterites et les Doukhobors à qui l'on a également garanti cette exemption. Au moment de la guerre de 1812, les pacifistes ont été exemptés du service militaire et ont dû payer à la place un impôt. Les Quakers ont fait objection déclarant que cela revenait à payer quelqu'un d'autre pour tuer à sa place, ce qui était aussi odieux pour eux que de tuer en personne. La capitation fut ultérieurement abolie par le gouvernement colonial. En 1878, le gouvernement canadien a adopté une loi garantissant aux objecteurs de conscience l'exemption du service militaire sans qu'il soit question de capitation.

L'exemption d'un impôt de guerre remonte donc très loin dans l'histoire de notre pays. Aujourd'hui nous considérons qu'il nous faut faire objection de conscience à tout impôt de guerre, étant donné que la situation internationale semble nous rapprocher tellement d'un désastre global qu'une simple exemption de service militaire ne signifie pas grand-chose. Il y a d'autres précédents dans les obligations de paix au cours de la Seconde Guerre mondiale et les millions de contribuables municipaux qui, depuis 1867, peuvent dans huit provinces diriger certains impôts selon leur conscience.

En 1984, Mark MacGuigan, alors ministre de la Justice, nous a envoyé certains renseignements sur le programme de causes présentées devant les tribunaux; nous aimerions que notre demande de subventions soit étudiée dans le cadre de ce programme. Nous comprenons très bien qu'il a été créé en 1978 pour aider à financer les affaires de droits linguistiques et qu'il a été révisé conformément aux dispositions constitutionnelles touchant les droits linguistiques. Nous n'avons pas d'objection à ce que ces affaires soient financées puisque ceux qui en font des affaires-types, représentent en fait d'autres dont les griefs sont similaires. Il semble tout à fait juste que le gouvernement finance de telles causes afin de prouver que la

[Text]

same reasoning applies to a test case on freedom of conscience to direct taxes to peace instead of war.

There are now over 300 members of Conscience Canada Inc. who have directed their taxes to a peace tax fund in trust, which we established in 1982 when the government refused to establish an official peace tax fund at our request. Many more taxpayers have indicated they would like to direct their taxes to peace but are prevented from doing so by the system that collects their taxes at source. We consider we are acting on their behalf as well as our own in pursuing this case. We think the government should fund a test case for us, as they have done for six language rights cases; otherwise, we are not receiving equal benefit under the law.

We publish a quarterly newsletter, leaflets, and to date two booklets, one of which was funded in part by the Secretary of State. I have samples here of these publications, which you may or may not have seen. The Members of Parliament are all on the mailing list for the publications, but you may wish to have extra copies for this committee or for anyone else who is interested.

Revenue Canada continues to bill us for the amount they consider to be due, in spite of the fact that we have explained to them repeatedly that this money has been directed to a peace tax fund in trust until the government establishes an official peace tax fund. The Minister, Perrin Beatty, issued a declaration of taxpayers' rights in March—it is the yellow sheet attached to the brief—which assures us that we should assert our rights and that we will be fairly dealt with. However, his staff does not seem to be aware of this declaration, as they continue to threaten and in 25 or so cases have collected the amounts from our bank accounts, salaries, or from refunds due in succeeding years. This, in spite of the fact that the charter, under legal rights, guarantees us against unreasonable search and seizure. We consider it to be unreasonable first to guarantee our freedom of conscience and then to deny it when we try to exercise it.

The Ministers of Revenue Canada have told us repeatedly that there is no legislation that could be used to provide us with an exemption from more taxes or allow us to direct them to peace. However, there is a section of the Income Tax Act in which the Minister can reduce the amount of tax owing on the grounds of undue hardship. We consider that forcing us to pay for killing, contrary to our conscientious objection, deprives us of a right guaranteed in the Constitution and causes us severe moral suffering. The Minister could reduce our taxes by the amount designated for military purposes, using the "undue hardship" clause, at least until we secure an interpretation of "freedom of conscience".

[Translation]

Constitution offre bien une garantie. Le même raisonnement s'applique à une affaire-type sur la liberté de conscience en vue de diriger les impôts vers des efforts de paix plutôt que de guerre.

Conscience Canada Inc. compte maintenant 300 membres qui ont versé leurs impôts dans une caisse fiscale de paix en fiducie que nous avons établie en 1982 lorsque le gouvernement a refusé de mettre sur pied une caisse fiscale de paix officielle. Beaucoup d'autres contribuables ont indiqué qu'ils aimeraient orienter leurs impôts vers la paix mais ne peuvent le faire à cause du système de perception à la source. Nous considérons que nous poursuivons cette cause pour eux tout autant que pour nous. Nous estimons que le gouvernement devrait financer une affaire-type pour nous, comme il l'a fait pour les six affaires de droits linguistiques; autrement, nous ne sommes pas égaux devant la loi.

Nous publions un bulletin trimestriel, des feuillets et nous allons publier deux brochures dont l'une a été en partie financée par le Secrétariat d'État. J'ai apporté ici quelques exemplaires de ces publications que vous avez peut-être déjà vues. Les députés sont tous sur notre liste d'envoi mais vous en souhaiterez peut-être des exemplaires supplémentaires pour votre comité, pour quiconque d'autre que cela pourrait peut-être intéresser.

Revenu Canada continue à nous facturer les montants qu'à son avis, nous lui devons bien que nous lui ayons expliqué à diverses reprises que cet argent a été versé à un fond fiscal de paix en fiducie en attendant que le gouvernement crée un fond fiscal de paix officiel. Le Ministre Perrin Beatty a publié en mars une déclaration des droits du contribuable—c'est la feuille verte annexée au mémoire—qui nous assure que nous devons affirmer nos droits et que nous serons traités justement. Toutefois, son personnel ne semble pas au courant de cette déclaration puisqu'il continue de nous menacer et dans 25 cas environ, ont perçu les sommes dues directement sur nos comptes bancaires, sur nos salaires ou sur des remboursements qui nous étaient dus les années suivantes. Ceci, malgré que la Charte nous garantis le droit de ne pas faire l'objet de fouilles et de saisies déraisonnables. Nous considérons déraisonnable tout d'abord de nous garantir la liberté de conscience et ensuite de nous la retirer lorsque nous essayons de l'exercer.

Les ministres de Revenu Canada nous ont déclaré à plusieurs reprises qu'il n'existe pas de lois qui puissent nous exempter d'un impôt supplémentaire ou nous autoriser à verser cet impôt pour la paix. Toutefois, il y a un article de la Loi de l'impôt sur le revenu qui permet au ministre de réduire le montant d'impôt dû pour motifs de difficultés excessives. Nous estimons que nous forcer à payer pour tuer, contrairement à notre objection de conscience, nous prive d'un droit garanti dans la Constitution et représente pour nous de grandes souffrances morales. Le Ministre pourrait réduire nos impôts dans des proportions correspondant aux chiffres destinés à des fins militaires, en application de la disposition portant sur les souffrances excessives, au moins tant que nous n'aurons pas obtenu une interprétation de «liberté de conscience».

[Texte]

There is no definition, explanation, or interpretation of what the Members of Parliament meant when they gave us freedom of conscience in the Constitution. But nobody objected to it or voted against it, so I guess they all agreed to it. In our research, we found that Pierre Elliot Trudeau, when he was Minister of Justice in 1968, did discuss the phrase and give it some meaning, and we find nothing in it inconsistent with our beliefs.

As to freedom of conscience and religion, there is some legislative protection now. The Canadian Bill of Rights, section 1, recites freedom of religion. The Saskatchewan Bill of Rights, section 3, declares the right to freedom of conscience, opinion, and belief and freedom of religious association, teaching, practice, and worship. The Freedom of Worship Act, applicable in Ontario and Quebec, declares the right to the free exercise and enjoyment of religious profession and worship.

• 1635

It is arguable, however, that a guarantee of freedom of religion does not protect the freedom of the person who chooses to have no religion. To protect such persons, consideration could be given to widening the guarantee to protect, for example, freedom of conscience.

I urge you, as Members of Parliament, to proceed rapidly to amend all legislation which is inconsistent with the Constitution, as you are required to do under that Constitution. An amendment to the Income Tax Act allowing us to exercise our freedom of conscience and direct our war taxes to an official peace tax fund would eliminate the need for a test case; or, if you cannot do that, fund our case through the court challenges program to help us get equal benefit under the law. Otherwise the Constitution has little meaning for any but those rich individuals who can afford to take a test case to court.

The Chairman: Let me thank you for appearing before us and for providing members of the committee not only with your brief but with copies of the two booklets *For Conscience's Sake* and *The First Freedom—Freedom of Conscience and Religion in Canada*. Certainly when our committee began its hearings we realized that the scope and nature of questions that were being raised with us as coming within the ambit of section 15 were indeed quite broad. This afternoon you have broadened that much further.

I should point out that it is something our report will deal with: the question of funding of litigation arising under the charter. The Minister of Justice has himself indicated that such a fund would be established, and we have all been waiting anxiously for that announcement to come and the fund to be established. Whether our report, which will be made to Parliament in about four weeks, in fact appears before that fund is in place or after is problematic. In any event we will be making some recommendations along those lines. I cannot of course say yet what exactly they will be, but it is the kind of

[Traduction]

Il n'y a pas de définition, d'explication ni d'interprétation de ce que les députés ont voulu dire lorsqu'ils nous ont donné la liberté de conscience dans la Constitution. Toutefois, personne n'y a fait objection ni a voté contre, si bien que l'on peut supposer que tout le monde a été d'accord. Dans nos recherches, nous avons appris que Pierre Elliot Trudeau, alors qu'il était ministre de la Justice en 1968, avait discuté de l'expression qu'il avait tenté d'interpréter et rien de ce qu'il avait tenté d'interpréter, rien de ce qu'il a dit ne semble contredire nos convictions.

Pour ce qui est de la liberté de conscience et de religion, la loi offre maintenant une certaine protection. L'article 1 de la Charte des droits canadienne cite la liberté de religion. La Charte des droits de la Saskatchewan, à l'article 3, consacre le droit à la liberté de conscience, d'opinion et de croyance et la liberté d'association, d'enseignement, de pratique et de culte religieux. La Loi sur la liberté de culte, qui s'applique en Ontario et au Québec, consacre le droit à l'exercice libre d'une profession et d'un culte religieux.

On peut toutefois se demander si garantir la liberté de religion ne doit pas également garantir la liberté de ceux qui choisissent de n'avoir pas de religion. Pour protéger ces gens-là, il faudrait envisager d'élargir la protection de la liberté de conscience.

J'invite instamment les députés à modifier rapidement toute loi incompatible avec la Constitution comme le stipule cette Constitution. Un amendement à la Loi de l'impôt sur le revenu nous permettant d'exercer notre liberté de conscience et de diriger nos impôts destinés aux efforts de guerre vers un fonds fiscal de paie officiel éliminerait la nécessité d'une affaire-type; si cela ne vous est pas possible, nous vous demandons de financer cette affaire dans le cadre du programme des causes portées devant les tribunaux afin de nous aider à être égaux devant la loi. Sinon la Constitution ne veut pas dire grand-chose pour ceux qui n'ont pas les moyens de se payer des affaires-types devant les tribunaux.

Le président: Permettez-moi de vous remercier d'avoir comparu devant nous et d'avoir présenté aux membres du Comité non seulement votre mémoire, mais également vos deux brochures *For Conscience's Sake* et *The First Freedom—Freedom of Conscience and Religion in Canada*. Il est certain que lorsque notre Comité a entamé ses audiences, nous avons compris que l'envergure et la nature des questions que soulevait l'article 15 seraient très larges. Vous avez encore beaucoup élargi cet après-midi notre champ d'étude.

C'est quelque chose dont traitera notre rapport: de la question du financement des litiges suscités par la Charte. Le ministre de la Justice a lui-même indiqué que serait créée une caisse à cette fin et nous attendons tous anxieusement que cela soit annoncé. Nous ne savons pas si notre rapport qui devrait être présenté au Parlement d'ici quatre semaines précèdera ou suivra la création de cette caisse. De toute façon, nous ferons des recommandations dans ce sens. Je ne puis évidemment vous dire exactement ce qu'elles seront, mais le genre de choses

[Text]

submission you have made this afternoon that will be very much in our minds when we are thinking about that. I would like to thank you for that.

Mr. Robinson: Mr. Chairman, I want to commend Edith for the terrific work she has been doing in this area for some time. Certainly I think it is an area of vital importance. I have done what little I can do as one Member of Parliament, and I know my colleague Jim Manly, who I think may be your Member of Parliament . . .

Ms Adamson: No, he is not mine; but he is pretty close.

Mr. Robinson: Jim has also been working very hard on this particular issue.

I was also pleased to note that you distributed this booklet on *The First Freedom: Freedom of Conscience and Religion in Canada*, because the woman who wrote this, Gisela Rubesaat, just joined my staff in Ottawa at the beginning of this month, as you probably know.

Ms Adamson: Yes. You are very lucky.

Mr. Robinson: I am very fortunate to have her working with me. I know she did an excellent job in working with you.

There are some who would accuse you of being a rather gentle anarchist, I suppose, for your views on taxes; but I think all of us would agree that the kind of energy and dedication you have put into this issue, which is of such profound importance, is just terrific. I just wanted to underscore what Patrick said, which is that the question of equal access to the law and access to the law on issues which are as fundamental as this must not be denied to those who cannot afford a lawyer. We will certainly be addressing that issue in our report to Parliament.

I would note as well that you have been very successful in encouraging members and supporters of *Conscience Canada* to write to this committee. I think several hundred letters have been received by the committee on this particular issue, and we will certainly be reflecting that in our report. So thank you again.

The Chairman: On behalf of all members of the committee, thank you very much for being with us this afternoon.

Ms Adamson: Thank you.

• 1640

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next organization we will be hearing from is the Indian Homemakers Association. We are delighted to welcome this afternoon Rose Charlie, President of the Indian Homemakers Association. I have a note that Kathleen Jameson will be joining us also. Please come forward.

Mrs. Rose Charlie (President, Indian Homemakers Association): Thank you very much.

The Chairman: As I think you have seen since you came in, our format is quite straightforward. We will let you have the chance to give members of the House of Commons on this committee the benefit of your thinking about section 15 and

[Translation]

que vous nous avez dites cet après-midi nous serviront beaucoup lorsque nous les préparerons. Je vous en remercie.

M. Robinson: Monsieur le président, je voudrais féliciter Edith du travail merveilleux qu'elle fait dans ce domaine depuis quelque temps. C'est certainement une question cruciale. J'ai fait le peu que je pouvais faire à titre de député et je sais que mon collègue Jim Manly qui doit être votre député . . .

Mme Adamson: Non, ce n'est pas le mien, mais il n'est pas loin.

M. Robinson: Jim travaille également très dur à ce sujet.

J'ai également été heureux de remarquer que vous aviez apporté cette brochure *The First Freedom: Freedom of Conscience and Religion in Canada* car la femme qui l'a rédigé, Gisela Rubesaat, vient d'entrer à mon bureau à Ottawa au début du mois comme vous le savez probablement.

Mme Adamson: Oui. Vous avez beaucoup de chance.

M. Robinson: J'ai beaucoup de chance qu'elle travaille avec moi. Je sais qu'elle a fait un excellent travail avec vous.

Il y en a qui vous accuseraient probablement d'être une assez gentille anarchiste à cause de vos idées sur les impôts; je crois toutefois que nous convenons tous que le genre d'énergie et de dévouement que vous avez mis dans cet effort qui est si profondément important est merveilleux. Je souligne ce que disait Patrick, à savoir que la question de l'égalité d'accès à la loi sur des questions aussi fondamentales que celle-ci ne peut être refusée à ceux qui ne peuvent s'offrir les services d'un avocat. Nous traiterons certainement cette question dans notre rapport au Parlement.

Je signale d'autre part que vous avez bien réussi à inciter les membres et les supporters de *Conscience Canada* à écrire à notre Comité. Nous avons reçu plusieurs centaines de lettres à ce sujet et nous en ferons certainement état dans notre rapport. Merci encore.

Le président: Au nom de tous les membres du Comité, je vous remercie d'être venue cet après-midi.

Mme Adamson: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, le prochain groupe que nous entendrons est la Indian Homemakers Association. Nous avons le plaisir d'accueillir cet après-midi Rose Charlie, présidente de l'Association. On me dit aussi que Kathleen Jameson se joindra à nous. Veuillez vous avancer, s'il vous plaît.

Mme Rose Charlie (présidente, Indian Homemakers Association): Merci beaucoup.

Le président: Comme vous avez pu le constater depuis votre arrivée, notre façon de procéder est assez simple. Nous vous donnerons d'abord l'occasion d'exprimer votre point de vue au sujet de l'article 15, ensuite il y aura une période de questions.

[Texte]

then we will have some questions. Thank you for having already given us a written copy of your brief. That is helpful to us.

Mrs. Charlie: Thank you very much. As you all know, I am Rose Charlie, President of the Indian Homemakers Association. This association has been in existence since 1969 and is the oldest Indian womens' organization in British Columbia. We represent 92 local homemaker clubs throughout the province, from the Queen Charlotte Islands to Vancouver Island and throughout the B.C. mainland. The prime goal of our association is to promote the social and economic welfare of native women and their families.

Many of our members live in isolated rural communities, and it is very difficult for them to bring their problems to the attention of the government other than through an organization such as the Indian Homemakers Association. We are therefore very pleased that the equality committee has decided to return to Vancouver to hear our concerns with regard to equality and the Charter of Rights and Freedoms. We were very disappointed when we were passed over the first time, of course, and I am certainly glad we were able to make it this time.

The Chairman: I think there is a song that says something about things being better the second time around.

Mrs. Charlie: I believe that. We wish to speak to you about issues which urgently concern us relating to discrimination on the basis of sex arising from the Indian Act and discrimination based on lifestyle and poverty.

Regarding discrimination on the basis of sex arising from the Indian Act, first we want to express our sincere thanks to all those who helped in the long and bitter struggle to have the Indian Act amended to eliminate discrimination based on sex. We wish also to express our thanks to the Minister of Indian Affairs and Northern Development, David Crombie, for his efforts in bringing to an end more than a century of discriminatory legislation against our Indian women. We believe Bill C-31 is a positive step in the right direction.

However, the discrimination based on sex that the Indian Act embodied and promoted in Indian communities for more than a century will take a very long time to eradicate. In this respect we have short- and long-term concerns. In the short term, we see that discrimination in attitudes toward women who lost their status through section 12.(1)(b) and wish to return to their bands will persist. Yet the government seems to have washed its hands of the responsibility for ensuring that the spirit and not merely the letter of the law with regard to equality and reinstatement is adhered to.

B.C. bands have shown less discrimination toward women than elsewhere, we believe. But the reality is that sexism is at least as prevalent as in the rest of Canada. We know that band councils are being very ambivalent about taking back these

[Traduction]

Je vous remercie de nous avoir remis une copie de votre mémoire. Cela nous est utile.

Mme Charlie: Merci beaucoup. Comme vous le savez tous, je suis Rose Charlie, présidente de la *Indian Homemakers Association*. Etablie depuis 1969, notre association est la plus vieille organisation de femmes indiennes en Colombie-Britannique. Nous représentons 92 clubs locaux de ménagères dans l'ensemble de la province, depuis les Îles Charlotte jusqu'à l'Île de Vancouver et la terre ferme de la Colombie-Britannique. Le but principal de notre association est de promouvoir le bien-être social et économique des femmes autochtones et de leur famille.

Bon nombre de nos membres habitent des collectivités rurales isolées, et il leur est très difficile de porter leurs problèmes à l'attention du gouvernement autrement que par le biais d'une organisation comme la *Indian Homemakers Association*. Nous sommes donc très heureuses que le Comité de l'égalité ait décidé de revenir à Vancouver pour recueillir notre point de vue au sujet de l'égalité et de la Charte des droits et libertés. Nous avions été très déçues de ne pas avoir pu vous rencontrer la première fois, et cela nous fait évidemment beaucoup plaisir d'être là aujourd'hui.

Le président: Je pense qu'il y a une chanson qui dit que les choses vont mieux la deuxième fois.

Mme Charlie: Je suis bien d'accord. Nous souhaitons aborder des questions de grande préoccupation pour nous en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe inhérente à la Loi sur les Indiens, et la discrimination fondée sur le style de vie et la pauvreté.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe inhérente à la Loi sur les Indiens, nous souhaitons d'abord exprimer nos sincères remerciements à tous ceux qui ont participé à la longue et difficile bataille pour modifier la Loi sur les Indiens afin d'en faire disparaître la discrimination fondée sur le sexe. Nous souhaitons également remercier le ministre des Affaires indiennes et du Nord, David Crombie, qui a réussi à mettre fin à une loi vieille de plus de cent ans, qui était discriminatoire à l'endroit des Indiennes. Nous estimons que le projet de loi C-31 est un pas dans la bonne direction.

Cependant, la discrimination fondée sur sex qu'encourageait la Loi sur les Indiens depuis plus d'un siècle mettra beaucoup de temps à disparaître des collectivités indiennes. À ce propos, nous avons des préoccupations à court terme et à long terme. À court terme, nous croyons que les attitudes discriminatoires persisteront à l'égard des femmes qui ont perdu leur statut en application de l'alinéa 12(1)b) et qui souhaitent réintégrer leur bande. Et le gouvernement, lui, ne semble pas sentir qu'il est de son devoir de faire respecter l'esprit de la loi autant que la lettre en ce qui concerne l'égalité et la réintégration des Indiennes.

Nous estimons que les bandes de la Colombie-Britannique ont fait moins de discrimination qu'ailleurs à l'égard des femmes. Mais le fait demeure que l'attitude sexiste y est tout aussi présente que dans le reste du Canada. Nous savons que

[Text]

women members. This is not only because the bands may believe they will be a drain on resources, but also because they fear these women will be too aggressive. In their struggle to make a life for themselves outside their communities some have obtained skills and knowledge that reserve women do not have access to; they may thus be perceived to be a threat to established power structures.

In addition, although the re-registration process seems to be proceeding extremely slowly, we know of cases already where such women are being denied their rights as full band members. One reinstated woman has been denied a disbursement of band moneys. Another woman has been offered a large sum of money by her band chief to sign away her rights and those of her descendants as band members.

• 1645

It is clearly necessary to ensure equality that the spirit, not merely the letter, of the law be upheld by the government. We ask that the government first create a mechanism that will monitor closely how this process is proceeding now, not two years from now. It is very important that immediate steps be taken because in less than two years certain bands who have formulated their own membership codes may make it very difficult or impossible for such women and their families to return.

Second, we ask that the government make available immediately the promised funds for education and information on these amendments to the Indian Act. When these amendments were passed in June of this year the Minister of Indian Affairs assured the public that funding would be provided for this purpose. No funding has been made available, and, indeed, many native people affected by these changes will not have heard of them.

Even when they have heard of them, however, they do not understand their implications. We know this from workshops we held throughout the summer in the Vancouver area on the amendments to the act. We were able to provide this service to the CEIC summer were very pleased that we were able to. The students, however, have returned to school and we cannot carry on with what we see as the very urgent task of informing our people of the nature and implications of the changes.

We also believe these women and their families would be more welcome in bands where resources are secure if information on where the additional resources needed to enable them to return was made available. For example, housing subsidies: At present there is fear and suspicion that they will not receive this added service.

We know that not all those who lost their status through the provisions of the Indian Act will choose to return to their

[Translation]

des conseils de bande hésitent énormément à reprendre les femmes qui veulent revenir. Et ce n'est pas uniquement parce que les bandes craignent que leurs ressources ne diminuent, elles craignent que ces femmes ne soient trop fortes. En fait, obligées de se débrouiller en dehors de leur collectivité, certaines femmes ont acquis des aptitudes et des connaissances que les femmes demeurées sur les réserves n'ont pas, et cela pourrait être perçu comme une menace aux structures du pouvoir établi.

De plus, bien que le processus de réintégration semble extrêmement lent, nous sommes déjà au courant de certaines femmes qui se sont vu refuser leurs droits en tant que membres à part entière d'une bande. L'une d'entre elles s'est vu refuser sa part du fonds de la bande. Une autre s'est fait offrir par son chef de bande une forte somme d'argent pour renoncer à ses droits et à ceux de ses descendants à titre de membres de la bande.

Il est absolument nécessaire que le gouvernement fasse respecter non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de la loi pour assurer l'égalité. Nous demandons que le gouvernement mette d'abord en place un mécanisme permettant de surveiller étroitement le processus de réintégration, et ce dès maintenant, pas dans deux ans. Il est très important que des mesures soient prises immédiatement, parce que d'ici moins de deux ans, certaines bandes auront formulé leur propre code concernant leurs membres, et il sera très difficile, voire impossible, pour ces femmes et leur famille de réintégrer leur bande.

Deuxièmement, nous demandons que le gouvernement mette immédiatement à notre disposition les fonds qu'il nous a promis pour l'éducation et l'information de la population concernant les modifications apportées à la Loi sur les Indiens. Quand ces modifications ont été adoptées en juin dernier, le ministre des Affaires indiennes nous a assuré que des fonds seraient débloqués à cette fin. Nous n'avons pas encore reçu d'argent, et de nombreux autochtones, touchés par ces nouvelles dispositions, ne sont même pas au courant des changements.

Et même s'ils sont au courant, ils n'en saisissent toutefois pas les implications. C'est ce que nous avons pu constater au cours d'ateliers que nous avons tenus durant l'été, dans la région de Vancouver, sur les modifications apportées à la loi. Ces ateliers ont été rendus possibles grâce au programme d'emplois d'été de la CEIC appelé Défi '85, auquel nous avons eu le plaisir de participer. Les étudiants sont maintenant de retour à l'école, et nous ne pouvons pas poursuivre notre tâche très urgente consistant à informer notre peuple de la nature et de l'incidence des changements apportés à la loi.

Nous croyons également que ces femmes et leur famille seraient accueillies plus facilement dans les bandes si l'on savait où aller chercher les ressources additionnelles nécessaires à leur réintégration. Je pense entre autres aux subventions au logement: à l'heure actuelle, on craint ne pas avoir droit à ce service.

Nous savons que toutes les femmes qui ont perdu leur statut à la suite de l'application des dispositions de la Loi sur les

[Texte]

reserves, but it is dishonourable, we believe, not to make every effort to inform those affected of the changes to the Indian Act and their meaning.

In the long term we see challenges in the courts by male-dominated Indian organizations to Indian women's equality based on the argument that their human rights are in conflict with the collective rights set out in section 25 of the Constitution Act. We have noted that this argument has been given increasing credence in the recent hearings on Bill C-31 and in the parliamentary committee hearings on Indian women and the Indian Act and Indian self-government in Canada.

We find this argument that women's rights undermine collective rights false. It is the inalienable right of Indian women to retain their rights as members of indigenous communities and to have close ties with these communities as much as it is that of Indian men. We see a fundamental fallacy, perhaps historically understandable if unforgivable, at the root of that argument that sees men's rights as collective rights and women's rights as individual rights.

Furthermore, we believe it is onerous and ethnocentric to argue that protection of individual rights is completely European and not a tradition indigenous to Indian communities. In B.C. Indian societies the rights and responsibilities of individuals to share food and shelter are and were respected, and so also were the dignity and autonomy of the individual. Family and individual rights in fishing and food-gathering areas, for example, were also acknowledged. Symbolically, the autonomy of the individual was recognized in hereditary names and individual spirit guides. But very importantly, their connection with their ancestors and their responsibility to the group and to the whole of nature was also emphasized. Certainly there probably is and was considerable variation across Canada; but in B.C., at least, individual rights were and are an integral part of a complex world view, stressing the interconnectedness of all living things.

• 1650

Second, discrimination based on lifestyle and poverty: The second main area of discrimination I want to bring to your attention today is something more suitable in its effects and harder to describe so that it fits within the category outlined by the Charter of Rights. This is discrimination based on our lifestyles.

What we mean here by "lifestyles" may include culturally determined factors, but for most Indian women the problem we wish to describe here has more to do with poverty and powerlessness, which we do not choose, and the consequent imposition of the values of a dominant society on us than it has to do with culture. More concretely, this problem is manifested in the continuing removal of Indian children from their

[Traduction]

Indiens ne choisiront pas de revenir dans leur réserve, mais à notre avis, il est honteux de ne pas chercher par tous les moyens à informer toutes les personnes concernées de la nature et du sens des modifications apportées à la loi.

A long terme, nous prévoyons que des organisations indiennes à dominance mâle contesteront devant les tribunaux le droit à l'égalité des Indiennes sous prétexte que leurs droits humains sont en conflit avec les droits collectifs énoncés à l'article 25 de la Loi constitutionnelle. Nous avons remarqué que cet argument a gagné la faveur d'un nombre grandissant d'intervenants lors des récentes audiences sur le projet de loi C-31 et des audiences du Comité parlementaire chargé d'étudier la situation de la femme indienne, la Loi sur les Indiens et l'autonomie politique des Indiens au Canada.

D'après nous, il est faux de dire que les droits des femmes portent atteinte aux droits collectifs. Le droit des femmes indiennes d'appartenir à une collectivité autochtone et d'avoir des rapports étroits avec celle-ci est tout aussi inaliénable pour elles que pour les hommes. C'est un argument fallacieux que l'histoire nous permet peut-être de comprendre, mais non pas de pardonner, que de dire que les droits des hommes sont des droits collectifs alors que ceux des femmes sont des droits individuels.

De plus, nous croyons qu'il est faux de dire que la protection des droits individuels est une notion tout à fait européenne qui ne cadre absolument pas avec la tradition des collectivités indiennes. Dans les sociétés indiennes de la Colombie-Britannique, le droit et la responsabilité des individus de partager nourriture et abri ont toujours été respectés, de même que la dignité et l'autonomie des individus. Les droits de la famille et de l'individu dans la chasse et la pêche, par exemple, étaient eux aussi reconnus. Symboliquement, l'autonomie de l'individu était reconnue dans les noms héréditaires et les guides spirituels. Mais il est très important de dire que l'attachement des individus à leurs ancêtres et leurs responsabilités vis-à-vis du groupe et de toute la nature étaient très marqués. Ce n'était certainement pas pareil partout au Canada, mais en Colombie-Britannique du moins, les droits de l'individu faisaient et font toujours partie intégrante d'une vision complexe du monde, axée sur l'interrelation entre toutes choses vivantes.

Deuxièmement, la discrimination fondée sur le style de vie et la pauvreté. Le deuxième grand motif de discrimination que je veux porter à votre attention aujourd'hui touche de plus près les principes énoncés dans la Charte des droits, quoiqu'il soit plus difficile à décrire. Il s'agit de la discrimination fondée sur notre style de vie.

Ce que nous entendons par style de vie peut inclure des facteurs culturels, mais pour la plupart des femmes indiennes, il s'agit avant tout d'un problème de pauvreté et d'impuissance que nous n'avons pas choisi, et de valeurs que nous impose, par suite, une société dominante. Ce problème se manifeste plus précisément par les lois provinciales du bien-être qui permettent aux travailleurs sociaux de prendre les enfants indiens et de les éloigner de leur famille et de leur communauté.

[Text]

families and their communities by social workers acting under provincial welfare legislation.

Patrick Johnson, in his 1981 book published by the Canadian Council for Social Development, noted that in 1980-81 36.7% of all native children in care in this province were native children. This figure does not include children apprehended in the City of Vancouver or all native children, since there is no method for identifying accurately who is native and who is not.

Most of these children who are taken into care will never be returned to their families, and the homes native people can offer their children do not have all the facilities that are then required to qualify parents to have their own children returned to them. There is no doubt that abuse and neglect of children does occur, and we want these children to be protected, but this must be done within their own communities. Frequently, there is only very minimal consultation, and in some cases no consultation at all, with the families before a child is apprehended.

We can provide many examples from within our membership of families whose children were taken for no valid reason and put into foster homes and lost forever. Indian child-rearing and living standards should not be judged by non-Indian, middle-class standards. This, we believe, is discrimination and we must be protected against it.

There is something very far wrong with a Canadian society that permits and indeed promotes such a situation. Obviously we do not choose to be poor and to live in substandard housing and to have poor health, but we do choose to have children when non-Indians do not, and we value them very highly. We do not want to wait until we have two cars, two bathrooms and a piano before we have children, and we are discriminated against because of this. I will always remember my mother's words when I was very little. She always said that with Indian people our children are our greatest value on earth. Materialistic values are meaningless to us, but our children are our value.

There are at least twice as many native women who are single parents than non-native women, and more than half of all the native children are born out of wedlock. The native women, who are mostly poor women, are constantly watched and monitored by the Ministry of Human Resources. They live in fear of losing their children.

• 1655

Two weeks ago a woman in B.C. made headlines when she fled into hiding with her three children to escape from the Ministry of Human Resources social workers. They could not accept the fact that she chose to live in the bush rather than in the city. But this experience is common for native women, and usually goes unreported and uncommented on. This is discrimination based on race and sex, if not lifestyle.

[Translation]

Dans son livre publié en 1981 par le Conseil canadien pour le développement social, Patrick Johnson fait remarquer qu'en 1980-81, 36.7 p. 100 de tous les enfants mis sous garde dans la province étaient des autochtones. Ce chiffre ne comprend pas les enfants arrêtés dans la ville de Vancouver ni tous les enfants autochtones, puisqu'il n'existe pas de méthode permettant de déterminer avec exactitude qui est autochtone et qui ne l'est pas.

La plupart des enfants qui ont été pris en charge ne retourneront jamais dans leur famille, et le foyer que les autochtones peuvent offrir à leurs enfants ne répond pas aux normes permettant aux enfants de retourner chez eux. Il n'y a pas de doute que certains enfants sont victimes d'abus et de négligence, et nous voulons protéger ces enfants, mais dans leur propre collectivité. Il arrive souvent qu'on consulte très sommairement et parfois même pas du tout les familles avant de procéder à l'arrestation d'un enfant.

Nous pouvons vous donner de nombreux exemples parmi les familles membres de notre organisation, d'enfants qui ont été placés dans des foyers d'accueil sans raison valable, et qu'on ne reverra plus jamais. La façon dont les Indiens élèvent leurs enfants ne devrait pas être jugée en fonction des normes de la classe moyenne non indienne. Nous croyons que c'est de la discrimination, et nous devons être protégés contre cela.

C'est véritablement un très grand tort de la part de la société canadienne que de permettre, voire encourager une telle situation. Nous ne choisissons évidemment pas d'être pauvres, de vivre dans des logements inférieurs à la norme, d'être en mauvaise santé, mais nous choisissons d'avoir des enfants alors que les non-Indiens choisissent de ne pas en avoir, et nous aimons beaucoup nos enfants. Nous ne voulons pas attendre d'avoir deux voitures, deux salles de bain et un piano avant d'avoir des enfants et on nous dénigre à cause de cela. Je me souviendrai toujours de ce que me disais ma mère quand j'étais toute petite. Elle disait toujours que pour les Indiens, les enfants, c'était ce qu'il y avait de plus cher au monde. Les valeurs matérielles ne veulent rien dire pour nous; ce sont nos enfants qui comptent.

Il y a au moins deux fois plus de femmes autochtones que de femmes non autochtones qui sont mères célibataires, et plus de la moitié des enfants autochtones sont nés en dehors des liens du mariage. Les femmes autochtones qui sont pour la plupart pauvres sont constamment surveillées par le ministère des Ressources humaines. Elles vivent toujours dans la crainte de perdre leurs enfants.

Il y a deux semaines, une femme en Colombie-Britannique a fait les manchettes lorsqu'elle s'est sauvée avec ses trois enfants pour échapper aux travailleurs sociaux du ministère des Ressources humaines. Ceux-ci ne pouvaient accepter qu'elle ait choisi de vivre dans le bois plutôt que dans la ville. Mais cette expérience n'est pas un fait inusité pour les femmes autochtones, et d'habitude, on n'en entend pas parler. Cela est

[Texte]

We believe a federal Indian child welfare act such as has existed in the United States since 1978 may provide a partial solution, and we believe it is very urgent that this problem be addressed immediately. We feel really strongly about this, and we do not think it can wait for Indian self-government to be implemented, as the Assembly of First Nations suggested; nor should it be allowed to become a political football in the way section 12 of the Indian Act was for so long.

Finally, we all want to point out that if organizations such as ours have an important role to play in alleviating the discrimination Indian women suffer, it has been made increasingly difficult for us to play the role. First, our effectiveness is severely undermined by the government's refusal to allot us any operational funding, although a recommendation was made in a Cabinet document early this year that Secretary of State should provide such funding, and it was rejected.

Our organization was established in 1968 and registered under the Societies Act, and I was elected provincial president at that time. The Indian Homemakers Association executive has been unpaid; it has all been on a volunteer basis, and I have never received a cent in wages since 1968. I think that is dedication, and yet our women's organization is discriminated against in regards to funding. Yet the male-dominated native organizations have had operational funding for many years, and this is, in our view, discrimination based on sex. Non-native women's groups, such as women's centres, receive operational funding for staff and running an office; we do not. This too is discriminatory.

We have always had to rely on projects and on trained staff paid under CEIC make-work projects. Now we see that these also are being taken away from us. CEIC programs, which have until now emphasized social development, are now to have a different emphasis. The new CEIC programs now require that funding for trainees be tied to a guarantee of a job after the training process is complete. However, as much as we would like to do this, we clearly cannot do it without operational funding. Our ability to continue to operate is therefore severely threatened by this new CEIC policy which is given the label of affirmative action. Moreover, native people are no longer a target group. We ask for real affirmative action in employment opportunities and training that takes account of the realities of discrimination.

At the same time as our ability to function effectively and our struggle to represent the needs of native women is undermined by the demand from government for ever more detailed reporting on projects is increasing, government

[Traduction]

donc de la discrimination fondée sinon sur le style de vie, du moins sur la race et le sexe.

• 1700

Nous croyons qu'une solution partielle pourrait être l'adoption d'une loi fédérale sur la protection de l'enfant indien, telle que celle qui existe aux États-Unis depuis 1978, et qu'il est très urgent de s'attaquer immédiatement au problème. C'est une question qui nous tient vraiment à cœur, et comme l'a fait valoir l'Assemblée des premières nations, nous ne pouvons pas attendre que l'autonomie politique des Indiens soit réalisée. Et il ne faut pas que cette question devienne un ballon politique qu'on ne cessera de se renvoyer, comme on l'a fait si longtemps avec l'article 12 de la Loi sur les Indiens.

Enfin, nous voulons que vous sachiez que même si des organisations comme la nôtre ont un rôle important à jouer pour alléger la discrimination dont sont victimes les femmes indiennes, il de plus en plus difficile d'assumer ce rôle. Premièrement, notre efficacité est gravement diminuée par le refus du gouvernement de nous accorder des fonds: à preuve, on a rejeté, plus tôt cette année, une recommandation d'un document du Cabinet demandant que le Secrétariat d'État nous fournisse une aide financière.

Notre organisation a été créée en 1968 et enregistrée conformément aux dispositions de la Society Act, et je suis la présidente provinciale élue de l'association depuis ce temps-là. L'exécutif de la *Indian Homemakers Association* n'est pas payé, il travaille bénévolement, et je n'ai jamais touché un sou de salaire depuis 1968. Notre organisation est toute dévouée, pourtant elle ne peut obtenir d'aide financière. À notre avis, cela est de la discrimination fondée sur le sexe, puisque des organisations autochtones dirigées par des hommes obtiennent de l'aide financière depuis de nombreuses années. Les groupes de femmes non autochtones, comme les centres d'accueil pour les femmes, reçoivent de l'aide financière pour se payer du personnel et exploiter leurs services, mais pas nous. Çaussi, c'est de la discrimination.

Nous avons toujours été obligées de compter sur des projets et sur du personnel formé et rémunéré dans le cadre des programmes de création d'emplois de la CEIC. Et on veut maintenant nous enlever cela aussi. Les programmes de la CEIC, qui jusqu'à présent étaient axés sur le développement social, ont maintenant une optique différente. Avec les nouveaux programmes, il faut que le financement des stagiaires soit assorti d'une garantie d'emploi une fois le stage terminé. Mais, malgré toute notre bonne volonté, nous ne pouvons pas répondre à cette exigence sans aide financière. Notre existence est gravement menacée par cette nouvelle politique de la CEIC qui s'appelle maintenant politique d'action positive. Qui plus est, les autochtones ne sont plus un groupe cible. Nous réclamons de véritables programmes d'action positive en matière d'emplois et de formation, qui tiennent compte de ces éléments réels de discrimination.

Et comme si ce n'était pas assez de voir notre capacité de fonctionner efficacement diminuée, et notre lutte pour les intérêts des femmes autochtones menacée par un gouvernement qui nous demande de plus en plus de rapports détaillés

[Text]

officials haunt us because we do not have sufficient or any trained staff to respond as comprehensively as they wish to all the communications and reporting procedures. Then our urgently needed funding gets delayed, and we find our bank for many years is also becoming more tight-fisted and refuses us overdraft facilities. The higher rate of death from suicide and accidents, a life expectancy rate 10 years less than the national average, infant mortality rates equal to those of underdeveloped countries: these all speak to the situation of poverty and discrimination in which we must now live.

• 1705

If Indian women are to have any measure of equality in Canada, our concerns must be heeded. Our concerns do differ to some extent from those of non-Indian women and from those of Indian men. We do need to be heard.

The Chairman: Rose Charlie, I would like to thank you very much on behalf of all the members of the committee. When we began, it really was very much in my mind that we would be hearing from groups representing aboriginal Canadians and their concerns under the charter generally and under section 15 in particular. And indeed, when we were in Quebec, for example, we did hear from the Quebec Native Women's Association. I have certainly had representatives of the Assembly of First Nations speaking with me personally. In New Brunswick, likewise we received representations; and today from you here.

But during the time our committee has been meeting, other very important things have been afoot in Canada, as you well know. Certainly the historic amendments to the Indian Act have rightly taken a lot of energy and effort from the native community in making sure that legislation was in the best possible form when it went through Parliament. Another development, of course, was the constitutional conference that section 37 of the Constitution required the Prime Minister to convene to define the aboriginal rights that are guaranteed by the charter; and the whole struggle to get agreement to recognize the importance of self-government.

So these things have been going on while our committee has been meeting; with the result that we have not heard from as many spokesmen and spokeswoman for the concerns of native Canadians. That is why I just want to make a special point of telling you how very important it is to us to have heard from you here today and for you to have stated so clearly, as you do in your brief, the reasons why section 15 is also very relevant when it comes to being sure this is a country that is not only tolerant of the differences between us but in fact guarantees that there is equal protection and equal benefit of the laws that exist. It has been very helpful to us.

Mrs. Collins: I too would like to welcome you, Rose and Kathleen. I know you were involved in the brief we heard this

[Translation]

sur nos projets, les fonctionnaires gouvernementaux nous harcèlent parce que nous n'avons pas le personnel compétent voulu pour répondre comme ils le voudraient à toutes leurs exigences en matière de communications et de rapports. Ensuite, malgré notre besoin urgent de financement, on tarde à nous accorder notre aide financière, les banques avec lesquelles nous faisons affaire depuis de nombreuses années commencent à être plus exigeantes et refusent de nous avancer de l'argent. La pauvreté et la discrimination dont nous sommes victimes ont des effets très graves: chez les autochtones, le taux de mortalité par suite de suicides et d'accidents est plus élevé; l'espérance de vie est de dix ans inférieure à la moyenne nationale, et le taux de mortalité chez les enfants est égal à celui des pays en voie de développement.

Si les femmes indiennes ont le droit d'aspirer à l'égalité au Canada, vous devez répondre à leurs préoccupations. Nos préoccupations sont différentes, dans une certaine mesure, de celles des femmes non indiennes et de celles des Indiens. Il faut qu'on nous écoute.

Le président: Rose Charlie, j'aimerais vous remercier beaucoup au nom de tous les membres du Comité. Quand nous avons commencé, je pensais vraiment que nous allions entendre le point de vue d'un groupe représentant les autochtones en ce qui concerne la Charte en général et l'article 15 en particulier. Et de fait, lorsque nous étions à Québec par exemple, nous avons rencontré l'Association des femmes autochtones du Québec. J'ai même rencontré personnellement des représentants de l'Assemblée des premières nations. Au Nouveau-Brunswick, nous avons aussi rencontré des autochtones, et aujourd'hui, c'est votre tour.

Mais pendant que notre Comité siégeait, vous n'êtes pas sans savoir que des choses très importantes se sont passées au Canada. Il y a eu les modifications historiques de la Loi sur les Indiens, que la communauté autochtone a étudiées sans ménager ni énergie ni effort pour veiller à ce que la loi adoptée au Parlement soit la meilleure possible. Il y a eu évidemment la Conférence constitutionnelle que le Premier ministre a convoquée conformément à l'article 37 de la Constitution afin de définir les droits des autochtones garantis par la Charte; et tous les débats sur l'importance de reconnaître l'autonomie politique des Indiens.

Tout cela se passait en même temps que notre Comité tenait ses audiences, de sorte que nous n'avons pas entendu autant de représentants et représentantes des autochtones canadiens que nous l'aurions souhaité. C'est pourquoi j'insiste pour vous dire combien il est important que nous vous ayons rencontrées aujourd'hui et que vous nous ayez expliqué si clairement, dans votre mémoire, la pertinence de l'article 15 pour faire accepter les différences qui nous distinguent et garantir aussi notre droit à l'égalité devant la loi. C'est une rencontre qui nous a été très utile.

Mme Collins: Moi aussi, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue, Rose et Kathleen. Je sais que vous avez participé à la rédaction du mémoire que nous avons entendu ce matin de

[Texte]

morning from the North Shore Women's Centre, as well as this one; two excellent briefs.

Rose, I was fortunate to have the opportunity, along with Mrs. Finestone, to work on the amendments to the Indian Act. I can assure you the intent of those was to remove discrimination against Indian women.

I am a bit disturbed by the comments you are making. If that is not happening or if there are difficulties in implementing that legislation, I would want to take those to the Minister of Indian Affairs. I do not think it really needs to await our report. It is a question of implementing legislation that is in place.

Earlier in the summer I had the opportunity to be present when a ceremonial reinstatement took place of the first women of B.C., and I was optimistic that things might go well. So I appreciate having those comments.

The other issue you raise, about children and a federal Indian child welfare act, I find interesting as well. What are you suggesting would be in this act and how do you see it fitting within the ambit of section 15? Is it that it would ensure there was not a continuation of discrimination against Indian women?

• 1710

Mrs. Charlie: I do not know exactly where that would fit in, or what part of the act it would be slated under. Since the beginning of the provincial Indian Homemakers' Association, at every one of our conferences we have had, there have been cries from our women that they do not want their children to be apprehended, that they want to be able to take care of their own children. Our people have extended family units, and if there is something wrong, or for one reason or another the parents cannot take care of their own children, the extended family unit, which has always been there, would carry on and look after the children.

Another thing I do not think non-Indian society is aware of is that when our family feel there is possible leadership within a child—I guess I can better explain it by my own family experiences. My grandfather had always sat us down, all his grandchildren, and told stories, the history of years ago, and we all had to be sitting there and say "ee-ay, ee-ay", and he knows we are listening. But the ones who are not saying it any more, he knows they are not listening, or that they have fallen asleep. That was their way of deciding who the leader was going to be of that particular family. And the last person who says "ee-ay" that night is the person they are going to train to be leader of that particular family.

Mr. Robinson: We should try that with this committee.

Mrs. Charlie: That is right. Who would win?

If it were, say, my aunt who had been the leader before me, if I had been lucky enough to be considered a leader of the family, I then would be taken in by my aunt. It is not that my

[Traduction]

la part du *North Shore Women's Centre*; en fait deux excellents mémoires.

Rose, j'ai eu la chance, avec M^{me} Finestone, de travailler sur les modifications de la Loi sur les Indiens. Je puis vous assurer que l'intention était bien de supprimer la discrimination à l'égard des femmes indiennes.

Vos commentaires m'inquiètent un peu. S'il y a des problèmes sur le plan de l'application de la loi, je voudrais que le ministre des Affaires indiennes le sache. Je ne crois pas qu'il faille attendre notre rapport. Il s'agit d'appliquer une loi déjà en vigueur.

Plus tôt au cours de l'été, j'ai eu l'occasion d'assister à une cérémonie où l'on réintégrait la première femme de la Colombie-Britannique, et j'étais optimiste, je pensais vraiment que les choses allaient bien se passer. J'apprécie donc vos commentaires.

La question des enfants et d'une loi fédérale sur la protection de l'enfant indien est un autre sujet qui m'intéresse. Que voudriez-vous voir dans cette loi, et comment se rattacherait-elle à l'application de l'article 15? Est-ce que cette loi permettrait de mettre fin à la discrimination exercée contre les femmes indiennes?

Mme Charlie: Je ne sais exactement où cela s'intégrerait ou de quelle partie de la loi cela relèverait. Depuis la fondation de notre association provinciale des Indian Homemakers, lors de chacune de nos conférences, nos femmes ne cessent de répéter leurs craintes de voir leurs enfants appréhendés, leur volonté de s'occuper elles-mêmes de leurs propres enfants. Chez nous l'unité familiale est très grande, et si quelque chose ne va pas, si pour une raison ou pour une autre, les parents ne peuvent s'occuper de leurs propres enfants, cette unité familiale qui a toujours existé peut les prendre en charge.

Une autre chose que me semble ignorer la société non indienne, c'est que lorsque notre famille décèle des qualités de chef chez un enfant—je m'expliquerai mieux si je vous cite ma propre expérience familiale. C'est mon grand-père qui s'est toujours occupé de nous, qui s'est toujours occupé de tous ses petits-enfants, qui nous a raconté des histoires, qui nous a raconté notre histoire, et pour être certain que nous l'écoutions, il fallait que nous ponctuions son récit de «ee-ay» «ee-ay». Il savait que ceux qui ne disaient rien n'écoutaient plus, ou qu'ils s'étaient endormis. C'était le moyen de décider qui serait le futur chef de cette famille. La dernière personne qui disait «ee-ay» ce soir-là était la personne qui serait formée pour être le chef de cette famille.

M. Robinson: Nous devrions essayer d'appliquer cette recette à notre comité.

Mme Charlie: Parfaitement. Qui allait gagner?

Si c'était, disons, ma tante qui avait été le chef avant moi, et si j'avais suffisamment de chances pour être considérée comme le futur chef de la famille, ma tante me prenait alors en

[Text]

mother and father could not look after me or were not interested in taking care of me, I would be passed on to my aunt that she would be the one to train me as the leader. So in the eyes of other people when our families do that, they say that so-and-so cannot take care of their own children, that their aunt is looking after their child. But it is not that, it is within our own family units. I have been taken by my aunt so she could train me to be a proper leader, because she has been the leader in the past.

So therefore it has been a real crying shame for our people to have our children apprehended. If any of our children are not taken care of properly, well, our people have their own way of shaming their families. I do not know the right words to use right now, but they would discipline their children by—they have their own way of disciplining their children.

So at our conferences every year, our women have been requesting their own laws, of taking care of their own children. This is what they mean about their own law, that they want to take care of their own children, rather than having them apprehended.

I really feel that the federal government, which has been passing on the responsibility of Indian child care services to the provincial government, is wrong. Since the provincial government does not have jurisdiction over the Indian people, the only way they can provide any Indian child care services is by apprehending our children first and then they can provide Indian child care services. So, therefore, by shifting the money from the federal government to the provincial government... That is the only way they can provide Indian child care services, by apprehending them and taking them away from the families. That is why so many of our children have been lost.

• 1715

I have requested the regional departments of Indian Affairs and Northern Development and branch offices of the Department of Indian Affairs to pass on my message to the Minister. The message states that we want the federal government or the Department of Indian Affairs to retain the responsibility of our Indian child care services, rather than passing it on to the provincial government. I think this is where an awful lot of it... the reasons for our children being apprehended.

We want an Indian child welfare bill passed by the federal government. Then, if there is a need to apprehend any of our Indian children, it will be done by our own people at the local level.

The Chairman: Thank you. Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Mrs. Charlie, it is very nice to see you again and, as always, one learns. I have listened to more than 100 briefs, but I learn every time I sit down. I thank you for sharing and increasing our knowledge once again, with respect to...

[Translation]

charge. Cela ne veut pas dire que ni mon père ni ma mère ne pouvait s'occuper de moi ou qu'ils ne s'intéressaient pas à moi, mais c'était à ma tante que revenait le soin de me former en tant que chef. Quand nos familles agissent ainsi, les personnes extérieures à notre société disent qu'un tel ou un tel ne s'occupe pas de ses enfants, que c'est la tante qui est obligée de le faire. Ce n'est pas vrai, c'est propre au concept d'unité familiale. J'ai été prise en charge par ma tante afin qu'elle puisse me former pour que je devienne un bon chef, car elle avait elle-même été chef auparavant.

Il est donc honteux qu'on nous ait pris nos enfants. Si nos enfants ne sont pas élevés correctement, nous avons nos propres remèdes. Je ne trouve pas les mots justes pour le moment, mais ils disciplinent leurs enfants en—ils ont leurs propres méthodes.

Lors de chacune de nos conférences, nos femmes réclament leurs propres lois, réclament le droit d'élever leurs propres enfants. C'est ce qu'elles entendent par leurs propres lois, elles veulent pouvoir élever leurs propres enfants, et non pas qu'on les leur prenne.

J'estime que le gouvernement fédéral, en déléguant la responsabilité des services consacrés à l'éducation des enfants indiens au gouvernement provincial, a fait une erreur. Étant donné que le gouvernement provincial n'a pas compétence sur les Indiens, son seul moyen d'assurer ces services consacrés à l'éducation des enfants indiens est de commencer par nous les prendre. En conséquence, en transférant les fonds du gouvernement fédéral au gouvernement provincial... Le seul moyen pour le gouvernement provincial d'assurer les services consacrés à l'éducation des enfants indiens, est de les prendre à leur famille. C'est la raison pour laquelle tant de nos enfants ont disparu.

J'ai demandé aux ministères régionaux des Affaires indiennes et du Nord canadien et aux bureaux régionaux du ministère des Affaires indiennes de faire transmettre mon message au ministre. Dans ce message, nous disons vouloir que le gouvernement fédéral ou le ministère des Affaires indiennes conserve la responsabilité des services consacrés à l'éducation des enfants indiens plutôt que de la déléguer au gouvernement provincial. Je crois que c'est pour cela qu'il y a beaucoup... c'est la raison pour laquelle nos enfants nous sont pris.

Nous voulons que le gouvernement fédéral adopte un projet de loi sur la protection de l'enfant indien. Alors, s'il s'avère nécessaire de placer un de nos enfants, c'est notre propre peuple qui le fera au niveau local.

Le président: Merci. Sheila Finestone.

Mme Finestone: Madame Charlie, c'est avec plaisir que nous vous revoyons et, comme toujours, vous nous apprenez beaucoup. J'ai écouté plus de 100 exposés, mais j'apprends quelque chose d'autre à chaque fois. Je vous remercie de nous faire partager votre expérience et de nous faire mieux comprendre encore une fois...

[Texte]

Sometimes we think we invented individual rights, do we not? But it is part of your tradition and heritage and it is part of the heritage of Canada. We obtained this from the aboriginal peoples when we came to this country and for that, we thank you. I am sorry to say it has not been applied in the measure it should have been with respect to your own people.

There are a couple of things. First of all, I must say that I share Mary Collins' concern. You point out and say that you are living with some serious problems, that the spirit and the letter of the change has not been applied. After this meeting, I would very much like to speak with you. Let us see where we are at. Then we can do something about that.

The lack of access for women, denying their rights as full band members, is totally unacceptable. It is now the law of the land. Certainly the buying off or the bribery you have referred to here is something we would like to look into very closely.

Mrs. Charlie, have you applied under Indian Affairs for financial assistance as a women's group in order to carry on the educational role? You applied, I understand, through the Status of Women, but did you apply through the Department of Indian Affairs and Northern Development, specifically to undertake the education and information required so that people understand the Indian Act?

Mrs. Charlie: Yes, we did. Before paragraph 12.(1)(b) was rejected or . . .

Mrs. Finestone: Removed.

Mrs. Charlie: —removed from the Indian Act, we had workshops throughout the province.

Mrs. Finestone: I remember that.

Mrs. Charlie: During the workshops, in every part of the province, our people were asking us to bring back the information and outcome of the discriminatory sections of the Indian Act. Also, it was important to educate them on what to do, what the procedures are, what the next steps are. What do they do as band council members or as relatives of non-status people?

Almost immediately after it was passed through the House, we submitted an application to the Minister of Indian Affairs and Northern Development. I have been doing follow-ups and wondering what is happening to our application. Where is it at? There are no moneys available, we understand.

Mrs. Finestone: Mrs. Charlie, are you saying that the government has passed this law, which I am very pleased about, but they have had no follow-up in terms of education and in terms of alerting, particularly with respect to the fact that the band council guidelines are being written? Nothing? There has been no education, no follow-up?

Mrs. Charlie: There is no follow-up at all.

[Traduction]

Parfois nous pensons avoir inventé les droits individuels alors qu'ils sont inhérents à vos traditions et à vos coutumes et qu'ils font partie du patrimoine canadien. Ce sont les peuples autochtones qui nous en ont fait cadeau lorsque nous sommes arrivés dans ce pays et nous vous en remercions. Je regrette d'avoir à dire qu'ils n'ont pas été appliqués dans la mesure où ils auraient dû l'être en ce qui concerne votre propre peuple.

J'ai une ou deux choses à dire. Premièrement, je dois dire que je partage les inquiétudes de Mary Collins. Vous dites vivre de graves problèmes et que l'esprit et la lettre du changement n'ont pas été appliqués. Après cette réunion, j'aimerais beaucoup m'entretenir avec vous. Voyons où nous en sommes. Ensuite nous pourrions apporter des solutions.

Le manque d'accès des femmes, la dénégation de leur plein droit au statut de membre de bande est totalement inacceptable. La loi vient maintenant confirmer cette injustice. Il est certain que nous voudrions nous intéresser de très près à cette corruption dont vous avez parlé.

Madame Charlie, avez-vous fait une demande d'assistance financière auprès des Affaires indiennes en tant que groupe de femmes afin de pouvoir poursuivre votre rôle éducatif? Je crois comprendre que vous avez fait une demande par l'intermédiaire du Conseil de la situation de la femme, mais avez-vous fait une demande auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour pouvoir procéder à cet exercice d'éducation et d'information nécessaire afin que les intéressés comprennent la Loi sur les Indiens?

Mme Charlie: Oui. Avant que l'alinéa 12.(1)b) n'ait été rejeté ou . . .

Mme Finestone: Supprimé.

Mme Charlie: . . . supprimé de la Loi sur les Indiens, nous avons organisé des ateliers dans toute la province.

Mme Finestone: Je m'en souviens.

Mme Charlie: Au cours de ces ateliers, dans tous les coins de la province, notre peuple nous demandait de lui communiquer tous les renseignements et l'évolution concernant les articles discriminatoires de la Loi sur les Indiens. Il importait également de leur apprendre quoi faire, de les informer sur les procédures, sur les étapes suivantes. Leur dire quoi faire en tant que membres de conseil de bande ou en tant que parents d'Indiens non inscrits.

Presque immédiatement après son adoption à la Chambre, nous avons soumis une demande au ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien. J'ai demandé à plusieurs reprises ce qu'il advenait de notre demande. Où en est-elle? Apparemment, il n'y a pas d'argent.

Mme Finestone: Madame Charlie, pensez-vous qu'après que le gouvernement eut adopté cette loi, dont je me félicite, il n'y a eu aucune suite sur le plan de l'éducation, de l'information, sur le fait en particulier que les directives destinées aux conseils de bande sont en cours de rédaction? Rien? Aucune suite, aucune information?

Mme Charlie: Aucune suite du tout.

[Text]

Mrs. Finestone: I do not think that was in the spirit of what the Minister wanted either. I certainly will speak to him about that.

I would like to ask you one last thing, if I may. I want to compliment you for the wonderful ombudsman role that you have been playing since 1968. Your aunt certainly did a good training job, but I think it would be nice if you received some funds.

• 1720

I would like to understand what has happened with the CEIC program, because if I understood what you said here, you are no longer in a position to have access to equal opportunity because the mandate under CEIC has been changed, and therefore equal benefit of the law, because you do not have equal access, seems to be being denied. Could you please explain what is going on with your remarks on page 6 on the CEIC program?

Mrs. Charlie: With the changes now they are unable to fund our organization. CEIC has training dollars for those who would have a job for the people they have in training; and we do not have any dollars at all to have a job for them when they finish their training. As an Indian women's organization, we never did have core dollars. We have no dollars at all except program dollars.

Mrs. Finestone: I understood that, Rose, and I appreciate that as a serious problem. What I am concerned about here is you say that CEIC programs, which have until now emphasized social development, are now to have a different emphasis. The new CEIC programs now require that funding for trainees be tied to a guarantee of a job after the training process is completed. However much you would like to do this, you clearly cannot do it without operational funding.

You link that to your ability to continue. But what I am concerned about is you talk about the fact that native people are no longer a target group for training, which specifically should be under subsections 15(1) and (2). Secondly, you have a policy of affirmative action, but you are training people for jobs that cannot be there because there is no place for them to go from the training. So the training is not linked to job opportunities, is what I understand you to be saying.

Mrs. Charlie: They are for business purposes only.

Mrs. Finestone: But your Indian people are not necessarily living where there are industries.

Mrs. Charlie: That is right.

Mrs. Finestone: Or is it related to the industry of the area?

Mrs. Charlie: That is right. If we were able to train... We can train people, but then we do not have jobs for them afterwards because we do not have any businesses to be able to put their training into use. Those dollars are for businesses only, and enterprises.

[Translation]

Mme Finestone: Cela ne correspond pas du tout à la volonté exprimée par le ministre. Je lui en parlerai.

J'aimerais vous demander une dernière chose, avec votre permission. Je tiens à vous féliciter du magnifique rôle d'ombudsman que vous jouez depuis 1968. Le travail éducatif de votre tante s'est certes révélé excellent, mais je pense que ce serait encore mieux si vous receviez des fonds.

J'aimerais comprendre ce qui est arrivé au programme d'emploi-immigration car si je vous ai bien comprise, vous n'êtes plus en mesure d'avoir un accès égal car le mandat d'Emploi et Immigration a été changé et par conséquent le bénéfice égal de la loi, étant donné que vous n'avez plus accès égal, semble vous être dénié. Pourriez-vous nous expliquer vos remarques de la page 6 au sujet du programme Emploi-Immigration?

Mme Charlie: Les derniers changements ne leur permettent plus de financer notre organisation. Emploi-Immigration a un budget de formation pour ceux qui peuvent donner un emploi à ceux qu'ils forment; et nous n'avons pas du tout l'argent nécessaire pour créer des emplois destinés à ceux qui ont terminé leur formation. Notre organisation n'a jamais bénéficié de ce genre de budget. Nous n'avons pas du tout d'argent sauf celui destiné au programme.

Mme Finestone: Je l'avais compris, Rose, et je sais que c'est un grave problème. Ce qui m'inquiète ici, c'est que les programmes d'Emploi et Immigration qui jusqu'à présent mettaient l'accent sur le développement social, ont été modifiés dans leur principe. Les nouveaux programmes d'Emploi et Immigration requièrent maintenant que le financement des stagiaires soit lié à la garantie d'emploi une fois la formation terminée. Quelle que soit votre bonne volonté, il est clair que vous ne pouvez y arriver sans budget de fonctionnement.

Vous dites que sans cela, vous ne pouvez pas continuer. Cependant, ce qui m'inquiète, c'est que vous dites que les autochtones ne sont plus considérés comme des groupes cibles pour la formation, formation qui relève des paragraphes 15(1) et (2). Deuxièmement, vous avez une politique d'action positive, mais vous formez des gens pour des emplois qui n'existent pas. Cette formation n'est donc pas liée aux possibilités d'emploi, si je vous ai bien comprise.

Mme Charlie: Cet argent est uniquement destiné aux entreprises.

Mme Finestone: Votre peuple ne vit pas forcément là où se trouvent les industries.

Mme Charlie: Exactement.

Mme Finestone: Ou est-ce lié à l'industrie de la région.

Mme Charlie: Exactement. Si nous pouvions former... nous pouvons former nos gens, mais nous n'avons pas d'emplois pour eux après, car nous n'avons pas les entreprises pour utiliser dans la pratique de leur formation. Ces dollars sont uniquement destinés aux entreprises.

[Texte]

Mrs. Finestone: There are no special funds, or part of the CEIC funds is not geared to native peoples needs and the people on reserves for retraining?

Mrs. Charlie: Not any more, no.

Mrs. Finestone: So there is no targeting.

Mrs. Charlie: No.

Mrs. Finestone: There used to be.

Mrs. Charlie: There was to train them, but now there are no training dollars for native people. If we were able to train the people, we would have to be sure to be able to employ them after the training. But we do not have any dollars at all. We do not have any core dollars. We do not have any moneys at all to be able to keep them on after their training period.

Mr. Robinson: I want to join in welcoming you, Rose, before our committee. As Mary knows—Mary and I are the two British Columbia members—you are somewhat of a legend in British Columbia for the incredible commitment and dedication you have brought on behalf of the women you represent since 1968. It is absolutely terrific. As Sheila said, your aunt has done well. When you were telling that story, I had visions of these little cries of “ee-ay” into the wee hours of the morning. It was quite an accomplishment; and, as you point out, done without any federal government funding whatsoever.

I had a number of questions, but most of them have been raised by my colleagues. I share the concern that the will of Parliament on the repeal of paragraph 12.(1)(b) appears to be thwarted, because if the awareness is not there through the educational programs which were promised by the Minister, then people will not take advantage of that. If it is being blocked through other means at the band level, then the law in effect is being twisted. I think all of us, from whatever party, are going to take back a very strong message on that; also on the question of apprehension of children. That is a difficult one for us, in a sense, because that is also within provincial jurisdiction, as you know—within both provincial and federal jurisdiction—but as far as I am concerned, if the provinces are not prepared to live up to their responsibilities then the federal government, under the provisions of the Constitution, has the right and the obligation to step in to preserve a culture which has been . . . well, I think this is one of the ways in which that culture is in fact being eroded to say the least because, as you say, if you take away the children . . . well, it is the children who carry on those values and those traditions.

[Traduction]

Mme Finestone: Il n'y a pas de fonds spéciaux, ou une partie des fonds d'Emploi et Immigration n'est pas destinée à répondre au besoin de recyclage des autochtones et des gens vivant dans les réserves?

Mme Charlie: Plus maintenant, non.

Mme Finestone: Il n'y a donc pas de ciblage.

Mme Charlie: Non.

Mme Finestone: Autrefois, c'était le cas.

Mme Charlie: Autrefois, il y avait de l'argent, mais aujourd'hui il n'y en a plus pour la formation des autochtones. Si nous pouvions former nos gens, il nous faudrait être certaines de pouvoir les employer après leur formation. Mais nous n'avons pas de budget pour cela. Nous n'avons pas de budget de fonctionnement. Nous n'avons pas du tout d'argent nous permettant de les garder une fois leur formation terminée.

M. Robinson: Je me joins à mes collègues pour vous souhaiter la bienvenue, Rose, devant notre comité. Comme Marie le sait—Marie et moi-même sommes les deux députés de Colombie-Britannique—vous êtes presque une figure légendaire en Colombie-Britannique, à cause de l'engagement et du dévouement incroyables que vous manifestez au nom des femmes que vous représentez depuis 1968. C'est absolument extraordinaire. Comme Sheila l'a dit, votre tante a fait du bon travail. Pendant que vous racontiez votre histoire, j'entendais ces petits cris de «ee-ay» aux petites heures du matin. Cela relevait de l'exploit et, comme vous nous l'avez rappelé, sans aucune aide financière du gouvernement.

J'avais un certain nombre de questions à poser mais la plupart d'entre elles l'ont déjà été par mes collègues. Je crains également que la volonté du Parlement en abrogeant l'alinéa 12.(1)(b) ne soit pas respectée, car si le travail de sensibilisation par le biais des programmes éducatifs promis par le ministre n'est pas fait, cela restera lettre morte. Si cette initiative est bloquée par d'autres moyens au niveau des bandes, c'est la loi elle-même qui est bafouée. Quel que soit notre parti, je suis certain que nous reviendrons tous avec le même message; il en ira de même pour cette question des enfants retirés de leur famille. C'est une question délicate pour nous, car d'une certaine manière cela relève également de la juridiction provinciale—elle relève à la fois de la juridiction provinciale et de la juridiction fédérale, mais en ce qui me concerne, si les provinces ne sont pas disposées à assumer leurs responsabilités, le gouvernement fédéral, en vertu des dispositions de la constitution, a le droit et l'obligation d'intervenir pour préserver une culture qui a été . . . je crois que c'est une des raisons de l'érosion de cette culture, et c'est un euphémisme, car, comme vous le dites vous-même, si les enfants disparaissent . . . ce sont les enfants qui sont les porteurs de ces valeurs et de ces traditions.

• 1725

Sheila Finestone has a supplementary question she is going to ask when I am finished, but I just want to ask one particular question, and that is with respect to native women in urban areas such as the Greater Vancouver area. Some of the most

Sheila Finestone a une question supplémentaire à vous poser lorsque j'aurai terminé, mais j'aimerais vous poser une question particulière. Elle concerne les femmes autochtones dans les régions urbaines telles le Vancouver métropolitain.

[Text]

appalling poverty and unemployment, lack of housing, lack of support services, I think, exist right here in the City of Vancouver and other major cities in this country, and it is a national disgrace, as far as I am concerned. There are serious problems on reserves—we do not have to go any further than Mount Curry, for example, to know that. So what are some of the specific problems of native women, the women whom you represent, in an urban area like Vancouver? What sort of resources should be brought to bear that just do not exist at the present time?

Mrs. Charlie: With regard to our women and their families, there are all kinds of services from different government departments, but then when our people go to apply for those particular services already established, because of being visibly Indian, they are told to go to the Department of Indian Affairs. When they get to the Department of Indian Affairs, they are told there to go to the city's human resources department or whatever, since they are not living on a reserve. What we really need is an Indian health or Indian referral service where we would be able to compile all the information.

For the past 11 years, before 1980, we compiled all our resolutions that were passed at our annual conferences, and out of those 11 years of resolutions we came up with what we call a "family unit concept". The family unit concept has one area where everything is within one package.

For exemple, if our people are faced with the problem of alcohol and abuse, they will go to a family unit concept for treatment. With the treatment they will receive there, provisions will be made for them to keep their children and they will not lose their responsibility and have to hand over their children to Human Resources, say, and become lost. They will retain their own responsibility to their children. They will not only be counselled on alcohol or drug problems, they will also have upgrading, training or business training—whatever they would like to get into—in the family unit. This is what we have been proposing since 1980.

I think with every government department that proposal has been collecting dust, and we come back and remind them and have been doing so since 1980, but we still have not established anything as far as the family unit concept is concerned. But this is what we really need. There are so many things our women are faced with here. If they went to a training program when both the husband and wife come back... well, we are helping them to get their children back as well as have a place to live, and to put furniture in their homes—that kind of thing. It is just one big job to try to get one family alone together. It took us up to two years in some cases to get the children back to the families, and that is phone calls, visitations to the family, to Human Resources, just back and forth.

• 1730

Some of the children who have been taken away are taken from families here in Vancouver and wind up in Prince George

[Translation]

Les exemples de pauvreté et de chômage les plus consternants, le manque de logements, le manque de services de soutien se trouvent, à mon avis, au coeur de la ville de Vancouver et d'autres villes principales de ce pays, et j'estime que c'est une honte nationale. Il y a de graves problèmes dans les réserves—il n'est pas besoin d'aller plus loin que Mount Curry, par exemple, pour le constater. Quels sont les problèmes particuliers des femmes autochtones, des femmes que vous représentez, dans des régions urbaines comme celles de Vancouver? Quel genre de ressources, qui n'existent pas à l'heure actuelle, devrait-on dégager?

Mme Charlie: En ce qui concerne les femmes et leur famille, il y a toutes sortes de services offerts par les différents ministères du gouvernement, mais lorsque nos gens font une demande pour ces services particuliers déjà établis, on leur dit, parce qu'il est visible qu'ils sont Indiens, de s'adresser au ministère des Affaires indiennes. Lorsqu'ils se rendent au ministère des Affaires indiennes, on leur dit de s'adresser, par exemple, au service des ressources humaines de la ville puisqu'ils n'habitent dans une réserve. Ce qu'il nous faudrait en réalité, c'est un service central où nous pourrions regrouper tous les renseignements nécessaires.

Au cours des onze dernières années, avant 1980, nous avons regroupé toutes les résolutions qui ont été adoptées lors de nos conférences annuelles, et, à la fin de ces onze années, nous sommes parvenus à définir ce que nous appelons notre «concept d'unité familiale». Le concept d'unité familiale est un lieu de regroupement total.

Par exemple, si une famille connaît des problèmes d'alcoolisme et de brutalité, elle s'adresse au concept d'unité familiale qui la soumet à un traitement. Pendant le traitement, des dispositions sont prises pour qu'elle puisse garder ses enfants, qu'elle ne perde pas ses responsabilités, que ses enfants ne soient pas confiés à un service de ressources humaines, par exemple, et disparaissent. Elle continue à exercer sa responsabilité sur ses enfants. Non seulement nous les aidons à combattre leurs problèmes d'alcool et de drogues, mais nous leur offrons la possibilité, au sein de cette unité familiale, de s'éduquer, d'apprendre un métier, quel qu'il soit. C'est ce que nous proposons depuis 1980.

Ce projet ne fait qu'accumuler de la poussière sur les étagères des ministères successifs bien que nous revenions sans cesse à la charge depuis 1980; et le concept d'unité familiale n'a toujours pas vu le jour. Nous estimons ce concept indispensable. Il y a tant de problèmes qui se posent à nos femmes. Si elles participaient à un programme de formation, lorsque le mari et la femme reviennent... nous les aidons à récupérer leurs enfants ainsi qu'à trouver un endroit où vivre, à meubler leurs maisons—ce genre de chose. Reconstituer une famille est un travail énorme. Dans certains cas, cela nous a pris deux ans avant de pouvoir rendre les enfants à leurs familles. Cela a représenté des appels, des visites à la famille, l'intervention du département des ressources humaines, un va-et-vient constant.

Certains des enfants que l'on retire à leurs familles viennent de Vancouver et sont envoyés quelque part à Prince George.

[Texte]

somewhere. We go and negotiate with Human Resources up there and we do all of that. So we really need to have our family unit concept established here, not only in Vancouver but also in other parts of the province.

Mr. Robinson: Good. Thank you very much, and it sounds like a concept which should be extending beyond the native community as well. That is an excellent suggestion.

Sheila, did you have a supplementary question you were trying to bootleg in earlier?

Mrs. Finestone: No. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Madame Charlie, le moins qu'on puisse dire, c'est que les personnes que vous représentez doivent être très contentes de vous, parce que vous avez su exprimer leur situation d'une façon très claire et limpide.

En ce qui concerne le premier point, je pense que nous avons là un exemple frappant du danger qui peut guetter le Sous-comité. La modification des textes législatifs est une chose. Il faut également procurer aux citoyens et aux citoyennes les moyens d'accéder à ces modifications, les moyens d'accéder à l'égalité.

Mes collègues et moi, nous en discuterons. Je pense que vous avez pu sentir la sympathie et la compréhension des députés quant à ce problème. Soyez assurées que nous nous en occuperons dans toute la mesure du possible.

Deuxièmement, en ce qui concerne vos enfants, il suffit de vous lire et de vous écouter pour savoir où se situe le bon sens. Je ne comprends vraiment pas comment il se fait que vous deviez subir une telle situation. Vous avez sûrement fait des représentations à ce sujet au niveau de la province. Est-ce particulier à la province de la Colombie-Britannique ou si cela se fait aussi dans d'autres provinces?

Mrs. Charlie: I think British Columbia is really the only province where the federal government has allocated dollars to the province in order to have the responsibility of Indian child care services.

They may have social programs that are tripartite with the province, Indian people and the federal government, but in our case here in B.C. the Indian people were not consulted before they passed the responsibility to the provincial government in regard to our children.

So this year really creates a problem. I have met with the provincial government a number of times and asked if there was some way we would be able to work out some kind of agreement with them so they will work along with us to be able to take care of our own children. There was only one reserve, but I do not really know how well it is working out. I have not done a follow-up with them.

I will have Kathleen reply to this.

[Traduction]

Nous entreprenons des négociations avec le département des ressources humaines de cette ville et nous nous occupons de tous les aspects. Il nous faut donc nous entendre sur le concept de l'unité familiale, non seulement à Vancouver mais dans d'autres localités de la province.

M. Robinson: Bien. Merci beaucoup. J'ai aussi l'impression que c'est un concept que nous devrions appliquer en dehors de la collectivité autochtone. Voilà une excellente suggestion.

Sheila, aviez-vous une question supplémentaire que vous vouliez poser plus tôt?

Mme Finestone: Non, merci beaucoup.

Le président: Monsieur Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Mrs. Charlie, the least one can say is that the people you represent must be very appreciative since you described their situation clearly and precisely.

As regards your first point, I believe it is a striking example of the potential danger facing the subcommittee. The amendment of legislative texts is one thing. It is another thing to ensure that all citizens benefit from these amendments and are entitled to equal rights.

My colleagues and I will discuss this matter. I believe you must have felt that the members were sympathetic to this problem and understanding. You may rest assured that we will do our best to deal with it.

Secondly, as regards your children, one needs only read your text and listen to you to discover what common sense means. I simply do not understand why you have to put up with such a situation. You have no doubt made representations on this matter to the province. Is this specific to the Province of British Columbia or is it also the case in other provinces?

Mme Charlie: Je crois que la Colombie-Britannique est vraiment la seule province où le gouvernement fédéral a accordé des fonds à la province afin d'avoir la responsabilité des services de garde pour les enfants autochtones.

Il se peut qu'il y ait des programmes sociaux de nature tripartite avec la province, les autochtones et le gouvernement fédéral. Toutefois, en Colombie-Britannique, les peuples autochtones n'ont pas été consultés avant que la décision n'ait été prise de donner au gouvernement provincial la responsabilité de nos enfants.

Nous avons donc un problème sérieux cette année. J'ai rencontré les représentants du gouvernement provincial à plusieurs reprises et je leur ai demandé si nous ne pouvions pas conclure une entente afin qu'ils unissent leurs efforts aux nôtres pour que nous puissions prendre nous-mêmes en charge nos enfants. Il n'y avait qu'une réserve, mais je ne sais pas vraiment si cela se passe de façon satisfaisante. Je n'ai pas fait de suivi auprès d'eux.

Je vais demander à Kathleen de vous répondre.

[Text]

• 1735

Ms Kathleen Jameson (Consultant, Indian Homemakers' Association): In the prairie provinces of Manitoba and Saskatchewan, at least 50% of the children in care are native children, in the 1980s. These are figures from 1978 onwards that I saw in Patrick Johnston's book.

M. Tremblay (Lotbinière): Soyez assurées que les membres du Comité étudieront cette dimension et feront des recommandations dans le but d'améliorer cette situation.

Je vous remercie infiniment, madame.

Mrs. Charlie: If I may, I would like to explain the reason why we felt it was really important to have an Indian child welfare act in Canada. A New York-based organization did a survey of Indian children that were adopted in the United States. Right across the United States there were, I believe, around 100 to 180 Indian children that were adopted out to non-Indians. As an example only I will use the State of Maine. In Maine, 140 Indian children were adopted by non-Indian families, and out of the 140 children that were adopted by non-Indians, 120 of them were Canadian-Indian children. We did not have any money to do an investigation of how our Canadian-Indian children become wards of the government in the United States, but *The Globe and Mail*, Toronto, picked up our story and they did the investigation for us. Our children were literally bootlegged for \$5,000 a head down to the United States.

This is why we feel it is really important that we have control of our own Indian children. We feel it is really important to have this Indian child welfare bill established so that we will be able to take care of our own children.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you very much.

The Chairman: What ages were those children—the range of ages? Do you recall?

Mrs. Charlie: There were no specific ages stated. I was able to go to Washington, D.C., to meet with the immigration department in Washington, D.C. They thought we had nothing in common and could not meet with a representative from the Homemakers' Association. They thought we were a home cooking and sewing club. I practically begged for about three days for five minutes of their time, and finally I had real good meetings with them. I was with them for about two hours to explain our concern and how we wanted to take care of our own children. And I really appreciate this opportunity in your hearing us again.

The Chairman: Rose Charlie, I would like to thank you very much, and Kathleen Jameson as well, for being with us this afternoon. Thank you.

Mrs. Charlie: Thank you so much.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the final organization we will be hearing from this afternoon is the Western Canada

[Translation]

Mme Kathleen Jameson (conseillère, Indian Homemakers' Association): Dans les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan, au moins 50 p. 100 des enfants en tutelle au cours de la présente décennie sont des enfants autochtones. Ce sont les chiffres à partir de 1978 cités dans le livre de Patrick Johnston.

Mr. Tremblay (Lotbinière): You may rest assured that the committee members will study this aspect and formulate recommendations in order to improve this situation.

Thank you so much, Madam.

Mme Charlie: Si vous me le permettez, j'aimerais vous expliquer pourquoi nous étions d'avis qu'il était très important d'avoir au Canada une Loi sur la protection des enfants indiens. Une organisation dont le bureau est à New York a entrepris une enquête sur les enfants indiens adoptés aux États-Unis. Je crois qu'il y avait dans tous les États-Unis de 100 à 180 enfants indiens adoptés par des non-Indiens. Je prendrai l'État du Maine à titre d'exemple seulement. Au Maine, 140 enfants indiens ont été adoptés par des familles non indiennes, et 120 d'entre eux étaient des enfants indiens canadiens. Nous n'avions pas suffisamment de fonds pour faire une enquête afin de déterminer la façon dont ces enfants indiens canadiens étaient devenus des pupilles du gouvernement américain. Toutefois, le *Globe and Mail* de Toronto a entendu parler de notre cas et a fait l'enquête pour nous. Nos enfants étaient littéralement vendus en contrebande aux États-Unis pour 5,000\$ par tête.

Voilà pourquoi nous pensons qu'il est très important pour nous d'avoir le contrôle de nos propres enfants. Nous croyons qu'il est très important d'avoir un projet de loi sur la protection des enfants indiens qui nous permettra de prendre nous-mêmes soin de nos enfants.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci beaucoup.

Le président: Quel âge avaient ces enfants? Vous souvenez-vous?

Mme Charlie: On n'a pas cité d'âge. J'ai pu me rendre à Washington, D.C., pour rencontrer les fonctionnaires du ministère de l'Immigration. Ils pensaient que nous n'avions rien en commun et ils ne pouvaient pas rencontrer un représentant de la *Homemakers Association*. Ils avaient l'impression que nous étions un club de cuisine et de couture. Je les ai presque suppliés pendant trois jours de m'accorder cinq minutes de leur temps et j'ai fini par avoir des rencontres très satisfaisantes avec eux. J'ai passé environ deux heures avec eux afin de leur faire part des questions qui nous préoccupent et de leur expliquer comment nous voulons prendre en charge nos propres enfants. Je vous suis aussi très reconnaissante de cette occasion de nous faire entendre encore une fois.

Le président: Rose Charlie, j'aimerais vous remercier infiniment ainsi que Kathleen Jameson d'être venues ici cet après-midi. Merci.

Mme Charlie: Merci beaucoup.

Le président: Mesdames et messieurs, la dernière organisation que nous allons entendre cet après-midi est la *Western*

[Texte]

Feminist Counselling Association, represented by Marsha Ablovitz, the Co-Chairman, and Ray Edney, Chairman.

I would like to call on these representatives to come forward now, please. I will just make note of the fact that we do have a copy of your letter, dated July 2, which highlights some of the concerns I know you would like to bring to the attention of the committee.

Welcome. Our format is very straightforward. I will just turn the floor over to you and you can give us the benefit of your thinking about federal laws and section 15, and then we will have some questions from the MPs.

Mrs. Marsha Ablowitz (Co-Chairman, Western Canada Feminist Counselling Association): Thank you very much.

Would you like me to read the letter? It is two pages. I am sorry I do not have a French translation. My French is pretty lousy.

• 1740

Dear Committee Members:

I am writing on behalf of the Western Canadian Feminist Counselling Association. We have a membership of women active in health, education and human service fields. Enclosed please find our brochure which outlines our goals and activities.

I sent that to Ottawa, so I suppose it is somewhere there.

We are concerned that sexual orientation is not an enumerated ground of discrimination under section 15 of The Charter. The Justice Department paper "Equality Issues in Federal Law" 1985, p. 63-65, concerns itself primarily with the armed forces. Our association is also concerned with other effects of anti-homosexual discrimination as follows:

1. In homosexual couples where one is employed, the working partner is not allowed to claim his or her spouse as a dependent on a medical or dental plan because the definition of spouse is based on heterosexual couples only.

I also sent some excerpts from the *Canadian Human Rights Reporter*, explaining why I could not get my partner on my dental plan. It was interesting because of the experience of another couple, a gay male couple. A fellow tried to get his partner on his dental plan and had been refused, and as I understand, the way precedents work is that, once you are refused, that is it. So the B.C. Human Rights Commission said there was a precedent to show that this person he was living with was not his spouse, so they would not proceed with it.

Okay, I will just go on. I have examples of all these things if you want to hear about them:

2. In child custody cases we know of, admitted lesbianism was given as a cause to deny or restrict a mother's

[Traduction]

Canada Feminist Counselling Association, représentée par Marsha Ablovitz, coprésidente, et Ray Edney, présidente.

J'aimerais demander à ces représentants de bien vouloir s'avancer maintenant. J'aimerais simplement prendre note du fait que nous avons une copie de votre lettre, en date du 2 juillet, qui décrit certaines de vos préoccupations, dont vous voudrez sûrement saisir le Comité.

Bienvenue. Notre procédure est très simple. Je vais simplement vous accorder la parole et vous nous ferez part de vos idées sur les lois fédérales et l'article 15. Nous passerons ensuite la parole aux députés pour qu'ils puissent poser des questions.

Mme Marsha Ablowitz (coprésidente, Western Canada Feminist Counselling Association): Merci beaucoup.

Aimeriez-vous que je lise la lettre? Elle a deux pages. Je m'excuse de ne pas avoir de traduction française. Je parle très mal le français.

Chers membres du Comité:

Je vous écrit au nom de la *Western Canadian Feminist Counselling Association*. Nos membres sont des femmes actives dans les domaines des services de la santé, de l'éducation et des ressources humaines. Je vous joins une brochure vous indiquant nos buts et nos activités.

C'est ce que j'ai envoyé à Ottawa, et je suppose donc que cela se trouve quelque part là bas.

Nous nous inquiétons du fait que l'orientation sexuelle ne soit pas un motif de discrimination énuméré à l'article 15 de la Charte. Le document du ministère de la Justice intitulé *Equality Issues in Federal Law* (questions d'égalités dans le droit fédéral) 1985 pages 63-65, porte pour l'essentiel sur les forces armées. Notre association s'inquiète également des autres conséquences suivantes de la discrimination anti-homosexuelle:

1. Chez les couples d'homosexuels, celui qui a un emploi ne peut déclarer son conjoint comme personne à charge pour un régime médical ou dentaire, la définition de conjoint ne prenant en compte que les couples hétérosexuels.

J'ai également envoyé des extraits du *Canadian Human Rights Reporter*, expliquant pourquoi je ne pouvais faire bénéficier ma partenaire de mon régime dentaire. C'était intéressant à cause de l'expérience d'un autre couple, un couple d'homosexuels mâles. Un type a essayé d'inscrire son partenaire à son régime dentaire, a vu sa demande refusée, et si je comprends bien, de la manière dont fonctionnent les précédents, une fois le refus prononcé, il n'y a plus aucun recours. La Commission des droits de la personne de Colombie-Britannique lui a dit qu'un précédent démontrait que cette personne avec laquelle il vivait n'était pas son conjoint et qu'elle ne pouvait donc rien faire.

Très bien, je vais continuer. J'ai des exemples de toutes ces choses si vous voulez les entendre:

2. Dans les cas de garde d'enfants dont nous avons connaissance, le lesbianisme reconnu a été invoqué comme

[Text]

access to or custody of her children, when all other evidence showed her to be a good mother.

In the court cases, usually if the woman is in the closet, so to speak, if she is keeping it a secret that she is a lesbian and this does not come out in court—there is no proof that she is a lesbian—then she is allowed to keep her children. But if she is in a good relationship with another woman, and they are happy together and they want to live together, that is quite often a reason for her not to have her children. It is quite a tragic situation, because in some cases they are denied even access to their children. In some cases, the children are very angry with the mother because they do not understand the reasons. They think the mother does not love them any more, and it leads to great tragedy in those families:

3. Qualified, experienced professionals have been denied from work and fired from jobs solely because of admitting to be lesbian or gay.

In some cases, these are people who have been working in jobs for several years and always have had good reports. When the information comes out that they are gay or lesbian, they are fired:

4. Qualified, experienced members of the Canadian Armed Forces have been repeatedly subject to 'witch hunts' and dismissals solely on a basis of sexual orientation:

This is another really tragic situation. One of the women I was counselling with had been in intensive psychotherapy for about five years as a result of this. In the witch hunt she was subject to, the two examiners, or the two people in the Armed Forces who were getting rid of the homosexuals, were two men who were in fact lovers; but they were covering up their own homosexuality by persecuting other homosexuals. It was quite a tragic case:

5. Anti-homosexual public statements are allowed in the media, resulting in increased anti-homosexual prejudice and consequent suffering of homosexual Canadians. A significant percentage of emotional illness results from internalized homophobia which is taught to children first in their families, in certain churches, then reinforced in schools, the media and on the job. The resulting mental illnesses are costly in terms of medical care, lost work and human suffering.

I do not know if this is even relevant, but it is an example. A friend of mine, Earl Goldstein, is a social worker and he works quite a lot with gay men. He works with heterosexuals also quite a lot. But in the winter of 1983 there was a quote in the press from Robert Coates in which he was equating homosexuals to perverts, drug abusers and these kinds of people. So Earl wrote him a letter, saying he did a lot of counselling with gay people and that this kind of statement in the press really makes gay people feel very bad about themselves, contributes to mental illness and does not really do a lot for tolerance and

[Translation]

motif de refus ou de restriction de l'accès d'une mère à ses enfants ou de leur garde, alors que tous les autres témoignages démontraient qu'elle était une bonne mère.

Devant les tribunaux, généralement, si la femme garde secret son lesbianisme et que ce secret n'est pas percé pas le tribunal—si aucune preuve ne permet de démontrer qu'elle est lesbienne—elle a l'autorisation de garder ses enfants. Mais si elle a de bons rapports avec une autre femme, si elles sont heureuses ensemble et qu'elles vivent ensemble, c'est très souvent le motif invoqué pour ne pas lui laisser la garde des enfants. C'est une situation tout à fait tragique car, dans certains cas, elles n'ont même pas accès à leurs enfants. Dans certains cas, les enfants sont très fâchés contre leur mère car ils ne comprennent pas les raisons. Ils croient que la mère ne les aime plus, ce qui entraîne de grandes tragédies dans ces familles:

3. Des professionnels qualifiés et expérimentés se sont vu refuser des emplois et se sont vu congédier uniquement pour avoir reconnu leur homosexualité.

Dans certains cas, il s'agit de gens qui occupaient ces emplois depuis plusieurs années et dont les évaluations avaient toujours été excellentes. Lorsqu'il est découvert qu'ils sont homosexuels, ils sont congédiés:

4. Des membres qualifiés et expérimentés des Forces armées canadiennes ont fait l'objet d'une «chasse aux sorcières» répétée et ont été renvoyés uniquement sur la base de leur orientation sexuelle:

C'est encore une de ces situations vraiment tragiques. Une des femmes que je conseillais avait dû suivre en conséquence des séances de psychothérapie intense pendant environ 5 ans. Dans la «chasse aux sorcières» dont elle faisait l'objet, les deux examinateurs, ou les deux personnes des Forces armées qui se débarrassaient des homosexuels, étaient deux hommes qui ont en réalité étaient amants mais qui couvraient leur propre homosexualité en persécutant les autres homosexuels. C'était un cas tragique:

5. Des déclarations publiques antihomosexuelles sont autorisées dans les médias, ce qui a pour conséquence une croissance des préjugés antihomosexuels et des souffrances accrues pour les Canadiens homosexuels. Un pourcentage important de maladies émotives résultent de l'homophobie internalisée qui est enseignée aux enfants, premièrement dans leurs familles, dans certaines églises, puis renforcée à l'école, dans les médias et dans les milieux de travail. Les maladies mentales qui en résultent coûtent cher sur le plan des soins médicaux, de la perte de travail et les souffrances humaines.

Je ne sais même pas si ceci est pertinent, mais c'est un exemple. Un de mes amis, Earl Goldstein, est assistant social et il travaille beaucoup avec les homosexuels. Il travaille également beaucoup avec les hétérosexuels. Cependant, au cours de l'hiver 1983, les journaux ont indiqué que Robert Coates avait dit qu'il assimilait les homosexuels à des pervers, à des drogués, à ce genre de personnes. Earl lui a donc écrit une lettre, lui disant qu'il s'occupait beaucoup d'homosexuels et que ce genre de déclaration dans la presse ne faisait que culpabiliser les homosexuels, multiplier les cas de maladie

[Texte]

love in our society, and he got this letter back. I am not going to read it because every time I read it I get upset. Anyway, it is there. It is an example of the kinds of attitudes which really cause very serious problems. I am sure you can understand the kinds of problems they can cause.

• 1745

Our sixth point states:

Though homosexuality is no longer classified as a medical illness, some psychiatrists and psychologists continue to treat patients for homosexuality. This treatment often compounds the patient's problems of internalized homophobia.

The treatments can even include shock treatment to try to cure people of homosexuality, which it rarely does, but which can cause a lot of other problems such as serious brain injury.

That is about all. I would be pleased to give examples, if you like, or to answer any questions.

The Chairman: Thank you very much. This is a subject about which our committee has heard a great deal across the country and, of course, one that we will be addressing in our report. A private member's bill sponsored in the House of Commons by Mr. Robinson, dealing with the question of sexual orientation, has been referred to our committee, so it forms part of the subject-matter on which we will be reporting. It will not surprise you to hear we have heard from a great many people who have expressed views on this subject.

• 1750

Mr. Robinson: Thank you, Patrick. I certainly want to welcome you to the committee today. I think you have made a number of excellent observations with respect to the intolerance and discrimination suffered by gays and lesbians in Canada. It is also, I might say, a personal pleasure for me to be able to welcome Ray Edney to the committee. Ray has had a secret desire to be a Member of Parliament for many years and she is getting closer. It is good to have you here.

I do have a couple of questions, but before asking my questions, I just want to note my regret that we were not able to hear this morning from Maureen Bostock representing a group from northern British Columbia, Northern Lesbians, in Terrace. Unfortunately, there was a problem with her flight; she was not able to get down. But many of the problems to which you have referred are of course even more difficult for women in rural communities where in many cases there is no support network whatsoever.

I was very pleased to note, for example, that in Vancouver just recently a lesbian community centre opened; I think this is the first centre of its kind in Canada. That is the kind of support which is sorely needed.

[Traduction]

mentale et ne favorisait pas du tout les principes de tolérance et d'amour dans notre société, et il a reçu cette lettre en retour. Je ne vous la lirai pas car j'ai mal chaque fois que je la lis. De toute manière, elle est là. C'est un exemple du genre d'attitudes qui créent des problèmes très graves. Je suis certaine que vous pouvez comprendre les genres de problèmes qu'elles peuvent causer.

Notre sixième point est le suivant:

Bien que l'homosexualité ne soit plus classée comme une maladie, certains psychiatres et certains psychologues continuent à traiter des patients pour homosexualité. Ce traitement multiplie souvent les problèmes d'homophobie internalisée du patient.

Les traitements peuvent même inclure des traitements chocs pour essayer de guérir les gens de leur homosexualité, ce qui arrive rarement, mais ce qui peut causer beaucoup d'autres problèmes, comme par exemple de graves lésions cérébrales.

C'est à peu près tout. Je me ferais un plaisir de vous donner des exemples, si vous voulez, ou de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup. C'est un sujet dont nous avons beaucoup entendu parler au cours de nos déplacements et, bien entendu, un sujet qui figurera dans notre rapport. Un bill privé parrainé à la Chambre des communes par M. Robinson et traitant de la question de l'orientation sexuelle, a été renvoyé à notre comité, si bien qu'il forme une partie de l'objet d'étude sur lequel nous ferons un rapport. Vous ne serez pas surprise d'apprendre que nous avons entendu de nombreux témoins nous exprimer leur point de vue à ce sujet.

M. Robinson: Merci, Patrick. Je tiens moi aussi à vous souhaiter la bienvenue aujourd'hui. Je trouve que vous avez fait un certain nombre de remarques tout à fait valables concernant l'intolérance et la discrimination dont sont victimes les homosexuels et les lesbiennes au Canada. J'ajouterais également que c'est pour moi un très grand plaisir que d'accueillir aujourd'hui Ray Edney. Ray nourrit depuis de nombreuses années le désir secret d'être député au parlement et elle se rapproche de cet objectif. Je suis heureux de vous avoir parmi nous aujourd'hui.

Je voudrais vous poser quelques questions, mais tout d'abord, je tiens à regretter l'absence de Maureen Bostock, représentante de *Northern Lesbians* de Terrace, dans le nord de la Colombie-Britannique. Malheureusement, son avion n'a pas pu atterrir. Mais nous savons que les problèmes dont vous nous avez parlé sont encore amplifiés pour les femmes qui vivent en milieu rural où, bien souvent, elles ne peuvent compter sur aucun réseau de soutien.

C'est avec plaisir que j'ai pris note, par exemple, de l'ouverture d'un centre communautaire pour lesbiennes, à Vancouver, tout récemment; je crois que c'est le premier de ce genre au Canada. C'est le type même de soutien dont le manque se fait si cruellement sentir.

[Text]

With respects to the questions—in fact the first two points that you raised on homosexual couples and custody—interestingly enough, Sheila, Patrick and myself were on Jack Webster's program this morning and in the context of this particular issue, those were the first two questions that he raised: What about couples and what about child custody?

With respect to the Divorce Act, you may just be interested to know that there is an amendment for the major overhaul of the Divorce Act before the House of Commons now that would, for example, reduce the waiting period from three years to one year and make a number of other very important changes. I intend to propose an amendment to that new Divorce Act that would explicitly prohibit discrimination on the basis of sexual orientation in the awarding of custody. I am not overly optimistic about its chances of passage, but I think that is at least another forum in which that issue can be raised.

In terms of a specific question, I just wanted to ask you if you might just perhaps elaborate on the second and third points that you raised. In particular, if there are any recent custody cases that you are aware of in which the lesbianism of the mother was explicitly given as the cause to deny or restrict access. And also if you are able to give any examples—obviously without names—of professionals that you know of who have lost their jobs as a result of being a lesbian.

Ms Ablowitz: The most recent case that I am aware of was a member of our association of professional women who has been an excellent mother for many years and is very close to her children. She and her husband separated about three years ago, maybe two years ago. He is also a very successful professional and has a lot of clout and has a very good legal backup system, and has now been able to prohibit her from living with her lover if she wants to see the children. There is an order that she can see the children half-time. When they split up they agreed the children would be half-time with the father, half-time with the mother. They had joint custody; that is what they had agreed on. And the kids want that. They have said that is what they want. And she wants that. But he managed to get a ruling that she cannot live with her lover; as a matter of fact, she cannot even be in the presence of her partner—her spouse—with the children. You can see that this puts a bit of a strain on the family. It is just an absurd ruling. She is just waiting now. It is going to go to court at some point. They have been trying to negotiate a settlement to keep it out of court; perhaps they will be able to. But it has been a real strain on her relationship with her partner. I am sure it is not that easy on her ex-husband and his spouse, on the poor nanny who has to go back and forth between these houses, and the children. Just the fact that she is not supposed to be with her partner. I suppose if she had kept it a secret, not told anybody and pretended that she was heterosexual, it would have never come up, but just because she was open about it . . .

[Translation]

Pour ce qui est des deux points que vous avez soulevés concernant les couples homosexuels et la garde des enfants, il est intéressant de noter que Sheila, Patrick et moi-même avons participé ce matin à l'émission de Jack Webster et lorsque nous avons parlé de ce sujet, ce sont les deux premières questions qu'il a posé: qu'en est-il des couples et de la garde des enfants?

Il vous intéressera peut-être d'apprendre que la Chambre des communes étudie actuellement un amendement visant à une refonte de la loi sur le divorce qui, par exemple, ramènerait de trois ans à un an la période d'attente avant le divorce, et introduirait également un certain nombre d'autres changements très importants. J'ai l'intention de proposer dans le cadre de cette nouvelle loi sur le divorce un amendement qui interdirait très précisément la discrimination en raison de l'orientation sexuelle dans les décisions concernant la garde des enfants. Je ne suis pas très optimiste quant aux chances de le voir adopté, mais je trouve que c'est au moins une occasion de parler de la question.

Maintenant, je vous demanderais, s'il vous est possible d'étoffer un peu les deuxième et troisième points que vous avez mentionnés. Et, en particulier, connaissez-vous des exemples récents de cas où une mère s'est vu refuser ou limiter l'accès à ses enfants explicitement parce qu'elle était lesbienne? Pouvez-vous en outre nous donner des exemples—sans donner de noms, bien entendu—de professionnelles qui ont perdu leur emploi parce qu'elles étaient lesbiennes.

Mme Ablowitz: Voici le plus récent cas dont j'ai eu connaissance. Il s'agit d'un membre de notre association de femmes professionnelles, excellente mère depuis des années, très proche de ses enfants. Son mari et elle se sont séparés voilà deux ou trois ans. Professionnel avantageusement connu, il n'a pas froid aux yeux et connaît fort bien la loi. Il n'a toutefois pu l'empêcher de voir les enfants bien qu'elle vive avec son amant. Une ordonnance de la cour autorise la femme à voir les enfants la moitié du temps. Lors de la séparation, les parents ont convenu que les enfants vivraient la moitié du temps chez le père, et l'autre moitié chez la mère. La cour leur a accordé la garde conjointe des enfants, et les parents étaient d'accord. Ainsi que les enfants d'ailleurs. Ils l'ont affirmé. Mais il a réussi à obtenir une ordonnance interdisant à la femme de cohabiter avec son amant; ce qui plus est, elle ne peut même pas se trouver en présence de son partenaire—son mari—avec les enfants. Cette situation met les relations familiales à rude épreuve il va sans dire. L'ordonnance est pure stupidité. Cette femme ronge son frein. Éventuellement, elle en appellera de la décision. Ils ont tenté d'en arriver à une entente à l'amiable. Peut-être y parviendront-ils. Mais toute cette situation a mis à rude épreuve ses rapports avec son partenaire. Et je suis sûre que l'ancien mari et sa nouvelle épouse, la pauvre nounou qui fait la navette entre les deux foyers et les enfants ne trouvent guère les choses plus faciles. Elle n'a même pas le droit d'être avec sa partenaire! Je suppose que si elle avait gardé son secret, si elle n'en avait rien dit à personne et avait prétendu être hétérosexuelle, personne n'en aurait rien su; mais elle a décidé d'être honnête . . .

[Texte]

[Traduction]

• 1755

There was another case that happened about five years ago. Quite a good friend of mine lost access to her child and that was a real tragedy. She did not have very much money. But her husband had money and hired a lawyer. It all happened in Calgary. She was in Vancouver and did not even have money to fly out. She received about one day's notice that the court case was happening. It was a joint arrangement and he was supposed to just have the child there for his time. However, while he had the child there he went to court and went through the whole thing. She lost access, and that was really tragic. Had she had a lot of money I suppose she could have flown out there with a lawyer and perhaps at least obtained visiting rights.

Mr. Robinson: Thank you very much. I also should add that I am familiar with the work that the Feminist Counselling Association does and the broad range of membership you have. I received a networking list, I think, and it is really an incredibly diverse group.

Ms Ablowitz: Everything from soup to nuts! And as far as people being denied jobs, yes I know of social workers and child care workers who have been fired. Most school teachers are very much in the closet. I mean, they just keep it a real secret and, you know, people who work in the police forces. They are just totally in the closet because they are afraid of what might happen if they come out. So I do not know of any of them who have been fired. But I certainly do know of child care workers and social workers. For some reason, those of us in social work are a little bit more self-confident and tend to come out a bit more.

Mr. Robinson: Thank you.

The Chairman: Thank you. Maurice Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Bonjour, mesdames. Je vous souhaite la bienvenue. Votre problème est à l'opposé de celui du groupe qui vous a précédées. Je disais au groupe qui vous a précédées qu'il est bon de modifier les lois, mais qu'il faut procurer aux citoyens et aux citoyennes les instruments pour y accéder. Dans votre cas, c'est un peu l'inverse. Vous demandez plutôt que l'on modifie ces programmes et ces lois. Je n'ai qu'un simple commentaire à faire.

Notre président disait tout à l'heure que les membres du Comité s'étaient déjà penchés sur cet aspect qui, je le constate de plus en plus, est une dimension importante de notre réalité canadienne. Je vous félicite pour votre mémoire et je vous encourage à demeurer optimistes. Nous aurons des recommandations fort précises à ce sujet. En tant que membres du Comité, nous ferons tout en notre possible pour donner une juste dimension à cette réalité que nous connaissons.

Ms Ablowitz: Thank you.

The Chairman: Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Il y a eu un autre cas, il y a environ cinq ans. C'était une de mes très bonnes amies qui a perdu le droit de voir son enfant; cela a été une véritable tragédie. Elle n'avait pas beaucoup d'argent. Son mari, lui, en avait et il a pris un avocat. Cela se passait à Calgary. Elle était à Vancouver et n'avait même pas les moyens de se rendre à Calgary. Elle n'a reçu qu'un jour de préavis pour l'audience du tribunal. Ils avaient conclu une entente, et l'enfant était simplement en visite chez son père. Mais, celui-ci en a profité pour aller au tribunal et obtenir un ordre interdisant l'accès à la mère. C'était vraiment tragique. Si elle avait eu beaucoup d'argent, je suppose qu'elle aurait pu aller à Calgary avec un avocat et obtenir au moins des droits de visite.

M. Robinson: Merci beaucoup. Je tiens à ajouter que je connais le travail que fait la *Feminist Counselling Association* et je sais que vos membres viennent de tous les horizons. J'ai reçu une liste de votre réseau, je crois, et j'ai été vraiment frappé par la diversité des groupes associés.

Mme Ablowitz: Il y a vraiment de tout! Et pour ce qui est des gens à qui on refuse un emploi, oui, je connais des exemples de travailleuses sociales et de jardinières d'enfants qui ont été mises à la porte. La plupart des institutrices taisent leur orientation sexuelle. Elles gardent jalousement le secret, et c'est le cas aussi, comme vous le savez, des employés de la police. Ces gens-là se cachent, parce qu'ils ont peur de ce qui pourrait leur arriver si on apprenait la vérité. Je n'ai donc pas connaissance de mises à pied dans ces domaines-là, mais j'ai eu connaissance de plusieurs cas de jardinières d'enfants et de travailleuses sociales. Il semblerait, on ne sait trop pourquoi, que celles d'entre nous qui travaillent dans le social aient un peu plus d'assurance et s'expriment plus facilement.

M. Robinson: Merci.

Le président: Merci. Maurice Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Good afternoon and welcome. You seem to have the opposite problem to that of the group which preceded you. I was telling them that it is one thing to change the legislation, but that you must also give people the means to defend their rights. In your case, it is the opposite, in a way. You would rather see changes in programs and legislation. I only have one comment.

Our chairman said earlier that our committee had already studied this question which, as I am becoming more and more aware, is a very important dimension of Canadian society. I wish to congratulate you for your brief and I would like to encourage you to keep an optimistic attitude. We will make very precise recommendations. As members of the committee, we will do everything that is in our power to give a right dimension to this reality of which we are aware.

Mme Ablowitz: Merci.

Le président: Mary Collins, député de Capilano.

[Text]

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

I wondered if you could give us any sense of whether you feel progress has been made in terms of public attitudes on these issues. Do you feel there has been? Are we going forward or are we going backward? Can you tell where we stand, from the kinds of cases you are getting or incidents? It is all very well to change the law, but you also have to have the public coming along too. What is your sense of things at the moment, both here and from your colleagues across the country?

Ms Ablowitz: I am sorry, I do not know too much about what is happening outside of the west. But things seem to be much better to me; people can now say the word homosexual or lesbian. Some people can say it and actually know a little bit about what it means. People do understand that gay men, and that lesbians live together as couples; they have children and do actually do normal things.

All the people in my neighborhood, my neighbours and everone, know that I am a lesbian and that I live with my partner. They send their kids over to play.

• 1800

It seems to me that there is a little more openness happening. Of course, you have the backlash happening also, people like this fellow. If people have those attitudes then I think being open and giving education and everything probably is not going to change those attitudes, but I think if people are sort of neutral on the subject or do not know too much then when they find out that their neighbours are gay or lesbian and they get to know them even if they maybe are very staunch Christians they can still see that those are decent people.

I think the good thing is that probably more gays and lesbians are coming out and saying: This is my partner; we are living together. Since more people are doing that I guess we are a little more in the public eye as actual live people.

Mrs. Collins: You commented to Mr. Robinson about the incidents of discrimination in employment. Do you find it is more prevalent in the professions than, say, in people working in stores or working in factories?

Ms Ablowitz: I work mostly with women in my counselling and it seems to me that general sexual harassment is a problem that lesbians face as well as heterosexual women. A lot of women get harassed out of their jobs by some kind of sexual thing. With some of the women I have talked to who have lost their jobs it has not been specifically because they were lesbian but because they would not flirt or go out with the supervisor or the boss.

I am more aware of people losing their jobs in the professions than I am in . . .

Mrs. Collins: In other trades.

Ms Ablowitz: —other trades. I am just thinking. None spring to mind, but in the professions several do. It is probably

[Translation]

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Avez-vous l'impression que nous ayons fait quelques progrès, que l'attitude de la société se soit un peu améliorée? Avons-nous fait des progrès? Avancions-nous ou reculons-nous? Pouvez-vous le juger d'après les cas ou les incidents dont vous entendez parler? Changer la loi, c'est très bien, mais il faut que le public suive. Alors que pensez-vous de la situation actuelle, ici, et dans le reste du pays?

Mme Ablowitz: Je suis désolé, mais je ne sais pas vraiment ce qui se passe en dehors de l'Ouest. Mais pour moi, il me semble que les choses vont beaucoup mieux; les gens osent maintenant prononcer les mots homosexuels ou lesbiennes. Certains ont même une petite idée de ce que cela veut dire. Les gens comprennent que les homosexuels et les lesbiennes vivent ensemble, en tant que couples; qu'ils ont des enfants et qu'ils ont des activités tout à fait normales.

Tous les gens de mon voisinage, mes voisins et tout le monde, savent que je suis lesbienne et que j'habite avec ma partenaire. Ils nous envoient leurs enfants pour qu'ils viennent jouer chez nous.

Il me semble qu'il y a une plus grande ouverture d'esprit. Bien entendu, il y a aussi l'effet contraire, avec des gens comme ce monsieur. Avec ce genre d'attitude, je pense que l'ouverture d'esprit, l'éducation et tout le reste n'y feront rien, mais pour ceux qui n'ont pas vraiment d'opinion ou qui ne savent pas très bien qu'en penser, lorsqu'ils apprennent que leurs voisins sont homosexuels ou lesbiennes, et qu'ils apprennent à les connaître personnellement, ils peuvent, même s'ils sont très chrétiens, reconnaître que ce sont des gens tout à fait bien.

Ce qu'il y a de positif, je crois, c'est que davantage d'homosexuels et de lesbiennes disent publiquement: voilà mon ou ma partenaire, nous vivons ensemble. Depuis que nous sommes plus nombreux à le faire, je suppose que l'on nous remarque davantage, comme des êtres en chair et en os.

Mme Collins: Vous avez parlé à M. Robinson de certains cas de discrimination au travail. Pensez-vous que ce soit plus fréquent dans les professions libérales que chez les gens qui travaillent dans les magasins ou dans les usines?

Mme Ablowitz: Je vois surtout des femmes dans mon rôle de conseillère, et j'ai l'impression que le harcèlement sexuel en général est autant un problème pour les lesbiennes que pour les hétérosexuelles. Bien des femmes ont quitté leur emploi parce qu'on les harcelait sexuellement. Certaines des femmes à qui j'ai parlé ont perdu leur emploi non pas expressément parce qu'elles étaient lesbiennes, mais plutôt parce qu'elles refusaient les avances de leur supérieur ou de leur patron.

Je connais davantage de cas dans les professions libérales que . . .

Mme Collins: Dans les autres métiers.

Mme Ablowitz: . . . dans les autres métiers. J'essaie de voir . . . Il ne me vient pas d'exemple, alors que je pourrais en

[Texte]

because I am a professional and most of my friends . . . I am upper middle class so I do not know that many people in the trades.

Mrs. Collins: Thank you.

The Chairman: Thank you. The final question will be from Sheila Finestone, Member of Parliament for Mount Royal.

Mrs. Finestone: Good afternoon, ladies.

There is not one single item on your list of six points that I do not agree with as a problem.

I have really two questions. Mary asked the one about if you felt there was any forward movement to a more open spirit. I can only tell you that it is a great concern to all of us on this committee; I think we all support the consideration around discrimination and its removal in terms of sexual orientation. Mary's question essentially was if society is ready.

Secondly, I am curious: In your Western Canada Feminist Counselling Association do you handle women who have problems other than that associated with their lifestyle as lesbians?

Ms Ablowitz: Yes.

Mrs. Finestone: Is there another major concern you see there besides their choice of lifestyle?

Ms Ablowitz: There are so many concerns.

Mrs. Finestone: You chose just to address this issue?

Ms Ablowitz: I wrote this because I was mad because I could not get my lover on the dental plan, and because several of my friends were having problems with child custody and with jobs, and I was sort of focusing on that.

Mrs. Finestone: I appreciate your doing that.

Ms Ablowitz: But we work with handicapped people, poverty, the whole issue of feminism.

One thing I wanted to say is that I think the churches have been very progressive, especially the United Church of Canada. I wanted to bring a woman from the United Church who is a lesbian mother and she is very active in the United Church. She has gone across the country talking to church groups. They have encouraged discussion in the congregations. In Comox, where my partner has an aunt, she has been active in the church discussing it with the congregation. I would not say that they are ready to march down the street in favour of gay liberation, but at least they are willing to discuss it and they are willing to recognize the fact that there are some people in their congregation, in their neighbourhood, who are gay and lesbian and who have a right for . . .

The things they are fighting about are whether you can ordain a minister who is openly gay. They are sort of at a higher level than that. Most of them in the church are saying

[Traduction]

citer plusieurs dans les professions libérales. C'est probablement parce que j'exerce moi-même une profession libérale et que la plupart de mes amis . . . J'appartiens à la classe moyenne supérieure, et je connais donc peu d'ouvriers.

Mme Collins: Merci.

Le président: Merci. Et pour terminer, M^{me} Sheila Finestone, député de Mont Royal.

Mme Finestone: Bon après-midi, mesdames.

Il n'est pas un seul point sur les six que vous avez cités que je n'approuve pas.

J'ai en fait deux questions. Mary vous a déjà demandé si nous avions, d'après vous, fait quelque progrès vers une plus grande ouverture d'esprit. Laissez-moi vous dire que c'est une question qui nous préoccupe tous beaucoup dans ce Comité; je pense que nous sommes tous d'accord pour interdire la discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Ce que demandait Mary, c'est essentiellement: la société est-elle prête?

Deuxièmement, je voudrais savoir si votre association s'occupe de femmes qui ont d'autres problèmes que ceux qui découlent de leur lesbianisme.

Mme Ablowitz: Oui.

Mme Finestone: Y a-t-il un autre grand problème qui se pose à elles, outre leur orientation sexuelle?

Mme Ablowitz: Il y en a tant.

Mme Finestone: Et vous avez choisi de n'en mentionner qu'un?

Mme Ablowitz: J'ai rédigé ce mémoire parce que j'étais furieuse qu'on ne me permette pas de faire bénéficier mon amante de mon régime d'assurance dentaire, et parce que plusieurs de mes amies ont des difficultés à garder leurs enfants ou leur emploi, et je me suis donc arrêtée à cela.

Mme Finestone: Je vous comprends.

Mme Ablowitz: Mais nous travaillons aussi avec des personnes handicapées, des pauvres, tous les problèmes qui intéressent les femmes.

Je voudrais encore dire que les églises se sont montrées très progressistes, à mon avis, surtout l'Eglise unie du Canada. J'avais demandé à une femme qui est membre de l'Eglise unie et qui est une mère lesbienne de m'accompagner aujourd'hui; elle est très active au sein de son église. Elle a parlé à des groupes dans tout le pays. Elle y a trouvé beaucoup d'encouragement. À Comox, où ma partenaire a une tante, elle a organisé de nombreuses discussions avec les fidèles. Je n'irais pas jusqu'à dire que ces gens-là sont prêts à manifester dans la rue pour la libération des homosexuels, mais ils sont au moins prêts à en parler, et à reconnaître qu'il y a des homosexuels et des lesbiennes parmi eux, dans leur quartier, et qu'ils ont le droit . . .

Il y a des discussions pour savoir si l'on peut ou non ordonner ministre du culte une personne qui est ouvertement homosexuelle. C'est déjà à un autre niveau. La plupart des

[Text]

that we should have equal rights and we should not be discriminated against, but could you have a minister . . .

Mrs. Finestone: Is it your view that if an amendment went through that would list sexual orientation under the Canadian Human Rights Act you could then take a charge with respect to the medical or dental plan and charge discrimination on that basis?

Ms Ablowitz: I have no idea, but I cannot do it now. They will not even consider it now.

Mrs. Finestone: Thank you very much.

• 1805

I want to say that I am going to do some specific research and if I come up with something . . . I am going to see what happened in Quebec where there is sexual orientation and what happens to someone who applies with a dental plan. If I find something, I will let you know.

The Chairman: Thank you. You see you have sent Sheila off to do further research.

Thank you, very much. That concludes the afternoon session of the hearings.

As we are concluding, I would like to say a special word of thanks to our two sign language interpreters, Gordon Johnson and Susan Masters, who have been so busy throughout the day. Our committee has had this service provided throughout our hearings and I am delighted that a number of people in the audience here in Vancouver today were able to benefit from this form of communication. I noticed a few in the audience who were communicating with our signage interpreters. Thank you both, Gordon and Susan.

Ladies and gentlemen, I thank those of you who have been here through the afternoon very much. I hope you found the session as interesting as we on the committee have found it to be helpful to our work as we prepare our recommendations for Parliament in about four weeks' time.

Meeting adjourned

EVENING SITTING

• 1910

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would like to have our proceedings resume. Tonight we are beginning with a presentation by Mr. Tim Louis, spokesperson for the B.C. Coalition of the Disabled. We are delighted that you are here with us tonight.

We have heard from many groups representing the disabled and are very mindful of the fact that section 15 of the charter clearly states there shall be no discrimination in Canada, including on the basis of physical disability.

[Translation]

fidèles estiment que nous devrions avoir les mêmes droits que tout le monde, qu'il ne devrait pas y avoir de discrimination, mais quant à savoir si un ministre du culte . . .

Mme Finestone: Pensez-vous que si l'on adoptait un amendement en vue d'inclure l'orientation sexuelle comme motif illégal de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous pourriez alors porter plainte à cause du refus de l'assurance médicale ou dentaire, et invoquer la discrimination?

Mme Ablowitz: Je ne sais pas, mais je sais que c'est impossible maintenant. Ils ne veulent même pas considérer la question.

Mme Finestone: Merci beaucoup.

Je vais faire des recherches là-dessus et si je trouve quelque chose . . . Je vais voir ce qu'il en est au Québec ou la discrimination en raison de l'orientation sexuelle est interdite et voir comment on été traitée les demandes d'assurance dentaire. Si je trouve quelque chose, je vous le ferai savoir.

Le président: Merci. Grâce à vous, voilà Sheila replongée dans la recherche.

Merci beaucoup. Cela met fin à notre séance pour cet après-midi.

Pour terminer, je voudrais remercier nos deux interprètes gestuels, M. Gordon Johnson et M^{me} Susan Masters, qui ont eu tant à faire aujourd'hui. Depuis le début de ces travaux, notre Comité a mis ce service à la disposition du public et c'est avec plaisir que j'ai noté aujourd'hui que plusieurs membres de l'assistance ont pu en profiter. J'ai remarqué des échanges avec les interprètes gestuels. Je vous remercie donc, Gordon et Susan.

Mesdames et messieurs, je remercie ceux d'entre vous qui ont assisté à nos travaux cet après-midi. J'espère que vous aurez trouvé la séance aussi intéressante que nous l'avons trouvée utile à l'élaboration de nos recommandations que nous soumettrons au Parlement dans environ quatre semaines.

La séance est levée.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons reprendre l'audience. Nous entendrons tout d'abord ce soir M. Tim Louis, porte-parole de la Coalition des personnes handicapées de la Colombie-Britannique. Nous sommes très heureux de vous accueillir ce soir.

Nous avons entendu les porte-parole de nombreux groupes représentant les personnes handicapées et nous n'oublions pas que l'article 15 de la Charte déclare sans ambiguïté qu'il ne doit y avoir aucune discrimination au Canada, y compris en raison de handicaps physiques.

[Texte]

So we are looking, as a committee that will report to Parliament, for any ideas or suggestions that Canadians have about federal laws and programs, how they need to be changed to make sure that general principle is in fact translated into a reality. So that is why we are especially delighted that you are here. We look forward to what you can now tell us.

• 1915

Mr. Tim Louis (Representative, B.C. Coalition of the Disabled): Thank you, Mr. Chairman and other members of the committee. Perhaps I should begin on a positive note and congratulate the committee for the fact that you are back here a second time. We are very pleased that you were able to take time out of your extremely tight schedule, and in light of your tight timeframe coupled with the fact that your final report will be produced in just a few weeks time. We are very pleased because during the first time you were here, unfortunately, we were unable to respond quickly enough.

That said, I must now say there is a great deal of concern within the disabled community in regard to the fact that we have had many, many committees address many, many concerns of the disabled community over many, many years. The committees, by and large, have come out with very positive recommendations. The reports that have been produced have been very positive and well thought out—very logical reports—the only problem being that of implementation. I refer specifically to the *Obstacles* report which was a very, very thorough examination of all aspects of life from the disabled perspective and contained many hundreds of positive recommendations. Had all of those recommendations been implemented, then perhaps to a certain degree there would not be as great a necessity for the disabled community from coast to coast to again turn its mind to the issues within society which require change, which require fundamental restructuring.

Most important of all is that we get on with the task, that we get on with the job. We have said many times in the past, and been recorded very accurately as to what the problems are and as to what the solutions to those problems are, that the point now is that we must get on with implementing these reports, not continue to produce them and produce them.

Second, it is believed, and we hope you will agree with us, that this committee must base its findings not on a sampling of public opinion but more specifically and much more importantly, base your findings and recommendations on the problems the various communities that appear before you make presentations to you on.

If all we are trying to do is to interpret the charter based on the majority opinion, then I suggest, with all respect, that there is no need for a charter. In fact, the very essence, the very fundamental reason for not only the charter but also human rights legislation in general is to protect the minority from the will of the majority, where that is needed. So what we must do is make certain that the charter is not interpreted based on necessarily the majority opinion of Canadians, but is interpreted to ensure that the rights of the minorities are

[Traduction]

C'est pourquoi notre Comité, qui doit faire un rapport au Parlement, demande aux Canadiens de lui donner des idées ou des suggestions sur les changements qui doivent être apportés aux lois et aux programmes fédéraux pour que ce principe général soit traduit dans la réalité. C'est pourquoi nous sommes particulièrement heureux de vous accueillir ce soir. C'est avec grand plaisir que nous vous écouterons.

M. Tim Louis (représentant, B.C. Coalition of the Disabled): Merci, monsieur le président et membres du Comité. Je devrais peut-être commencer sur une note positive en vous félicitant d'être revenu à Vancouver. Nous sommes très heureux que vous ayez pu vous dégager d'un emploi du temps extrêmement chargé, d'autant plus que votre rapport final doit être prêt dans quelques semaines. Nous en sommes particulièrement heureux parce que, malheureusement, nous n'avions pu nous préparer à temps pour votre première visite.

Cela dit, il me faut maintenant parler de la grande inquiétude qui règne parmi les personnes handicapées, puisque depuis bien des années, nous avons exprimé nos nombreuses préoccupations devant d'innombrables comités. Dans l'ensemble, ces comités ont fait des recommandations très positives. Ils ont généralement rédigé d'excellents rapports—très logiques—et très positifs; le problème survient au moment de l'application. Je songe en particulier au rapport intitulé *Obstacles*, qui examinait dans le plus grand détail tous les aspects de la vie quotidienne du point de vue de la personne handicapée et qui avait présenté plusieurs centaines de recommandations positives. Si toutes ces recommandations avaient été mises en pratique, il ne serait peut-être plus vraiment nécessaire que les personnes handicapées dans le pays tout entier se penchent encore une fois sur ce qu'il faut changer, sur l'indispensable restructuration de la société.

Ce qu'il faut avant tout maintenant c'est passer à l'action. Souvent déjà nous avons dit quels étaient les problèmes et quelles étaient solutions, et on a pris note de nos interventions; maintenant, il est temps de mettre tous ces rapports en pratique, plutôt que de continuer à en produire.

Deuxièmement, nous pensons, et nous espérons que vous serez d'accord avec nous, que votre Comité ne doit pas baser ses conclusions sur un échantillon d'opinion publique, mais plus précisément sur les problèmes dont vous aurez fait part les divers groupes que vous aurez entendus.

Si l'on se contente d'interpréter la Charte du point de vue de l'opinion de la majorité, alors, je me permettrais de dire qu'à mon avis, il est inutile d'avoir une Charte. En fait, l'essence même, la véritable raison d'être de la Charte ainsi que des lois de protection des droits de la personne, en général, est de protéger la minorité face à la volonté de la majorité, lorsque cela s'avère nécessaire. Alors, il nous faut absolument veiller à ce que la Charte ne soit pas nécessairement interprétée dans l'optique de la majorité des Canadiens, mais plutôt de façon à

[Text]

protected regardless of the majority opinion. Otherwise, as I mentioned, there is no need for human rights legislation or a charter itself, and it would be much quicker, much more expedient, to simply hire a polling firm to come up with the public opinion as a majority.

Third, we wish to make clear that we would like to see section 15, the equality rights section, be interpreted so as to prohibit not only intentional discrimination but also systemic discrimination. There are many reasons for this desire on our part, but the most important reason is that, in our respectful submission, the disabled community, as compared to other minorities covered by the equality rights section, is affected the most by systemic discrimination. Traditional and old-fashioned stereotypical forms of discrimination do not, by and large, affect the disabled community. What does affect the disabled community is systemic discrimination.

• 1920

This is not to say that the other form of discrimination does not exist, but that the systemic forms of discrimination against the disabled in our submission form a much more important and a much larger percentage of the problems we face than for other minorities within Canada.

Fourthly, we would like to state our position very clearly and have it on the record that we have a great deal of concern with the fact that it has been said that statutory or regulatory provisions of acts of Parliament could be used by individuals, Crown corporations or government departments as defences, should somebody be of the opinion that they have been discriminated against and that the charter has been offended. We would be very concerned if that was a position your committee would take, because in effect that would allow statute or regulation to take supremacy above the charter, and of course the very essence of a constitution is the fact that it is supreme and that it overrides and overrules statutes or regulations that are in conflict with it.

We would not wish to see a situation develop in which a statute or a regulation could be used as a defence to a claim that the charter is being broken or being disagreed with by an employer or by any other organization.

Finally, I wish to touch on one point, and that is the point as regards employment within the Armed Forces. We do not for a moment defend the sums of money spent on the Armed Forces, and without meaning to be too political, at times moneys that are spent at the expense of social services and other sectors of the economy in which these same moneys would be much more cost effectively spent and much more beneficial from a job-creation point of view.

However, that being said, and being realistic as well as philosophical, as long as an armed force does exist and as long as it is funded with money that comes from other sectors of the society within which we live, surely the very individuals within our society who are most negatively affected by that money being spent for the Armed Forces are individuals who should be entitled to work within the Armed Forces. We note that many positions within the Armed Forces are administrative or

[Translation]

garantir la protection des droits des minorités, quelle que soit l'opinion de la majorité. Autrement, comme je l'ai dit, il est inutile d'avoir des lois sur les droits de la personne, ou même une Charte, et il serait beaucoup plus simple, beaucoup plus efficace de faire appel à une société de sondage pour savoir ce que veut la majorité.

Troisièmement, nous tenons à dire que l'article de la Charte qui traite des droits à l'égalité, l'article 15, doit être interprété de façon à interdire non seulement la discrimination intentionnelle, mais aussi la discrimination systémique. Il y a à cela de nombreuses raisons, mais la plus importante est, qu'à notre humble avis, les handicapés souffrent davantage de discrimination systémique que les autres minorités mentionnées dans cet article. Les handicapés, dans leur majorité, ne sont pas vraiment victimes des formes traditionnelles de discrimination, des stéréotypes habituels. Ils sont victimes surtout d'une discrimination systémique.

Cela ne veut pas dire que cette autre forme de discrimination n'existe pas, mais tout simplement que sous sa forme systémique elle frappe beaucoup plus les handicapés que n'importe quelle autre minorité au Canada.

Quatrièmement, et là-dessus nous aimerions dire très clairement quelle est notre position, nous nous inquiétons d'entendre dire que les textes réglementaires ou les lois du Parlement pourraient être invoqués par les individus, les sociétés de la Couronne, ou les administrations, comme moyen de défense, lorsqu'ils sont attaqués au nom de la Charte. Il nous semblerait particulièrement inquiétant que votre Comité puisse adopter cette position, puisque cela signifierait alors que certaines lois ou dispositions réglementaires pourraient primer sur la Charte, alors que l'essence même d'une constitution c'est d'être la loi suprême du pays.

Il serait donc extrêmement grave qu'une loi ou un règlement puissent servir de défense, là où un employé, par exemple, prendrait une décision en contradiction avec la Charte.

Enfin, nous aimerions aborder la question de l'emploi au sein des Forces armées. Et tout d'abord, sans vouloir prendre ici un ton trop polémique, nous pensons que ces sommes affectées au budget des Forces armées le sont aux dépens des services sociaux, ou d'autres secteurs de l'économie, où elles pourraient être investies de façon beaucoup plus rentable, et notamment du point de vue de la création d'emplois.

Cela dit, et si l'on veut rester ici réaliste, il faut tout de même reconnaître que tant que ces Forces armées existeront et seront financées grâce à des fonds prélevés sur les autres secteurs de l'économie, ceux-là même qui ont le plus à souffrir de ces affectations de crédit devraient au moins avoir accès à ces mêmes Forces armées. Une partie importante de leur personnel remplit des fonctions administratives ou bureaucratiques, dont les citoyens handicapés pourraient aussi bien

[Texte]

bureaucratic positions, and these are positions which in fact citizens with disabilities would be more than capable of filling and fulfilling in a very successful manner except, of course, when we get to the theoretical point of a state of war existing, and the requirement at the present time, the requirement of the Armed Forces that all personnel be capable of taking part in conflicts.

We note, though, there are, I believe, some provisions within the Armed Forces that allow women to take up some positions within the Forces, even though they may not be capable of carrying through to combat or to conflict, should that take place, and surely that should be just as available to citizens with disabilities as towards the women's community.

That said, I welcome your questions. I will be happy to attempt to answer them. I do apologize for the fact that I am afraid I have to leave at 7.30. I have a pre-arranged meeting to which I must attend, but I offer my apologies for that and I welcome any questions you may have.

The Chairman: I would like to thank you for what you have said, and one of the initial points you made about the number of studies that have been made, and study on study. Our review right from the beginning was that this committee was not set in motion to reinvent the wheel or indeed to redo the *Obstacles* report or even "surmounting obstacles", the second report that came along, but rather to draw together the recommendations found in a great many of those studies that had treated separately and from different perspectives the questions that affect the ability of Canadians to play a full role in our society and those which may involve discriminatory practices, as many see in light of section 15.

• 1925

Our job is to bring a lot of these things together with the help of organizations and individuals such as you who have been speaking to us to help bring them into focus. We must make sure that in drawing together a lot of the valuable work already done that it comes within the theme and spirit of section 15, and secondly, that it all hangs together in a comprehensive way.

I think we shared your feeling very much about this not being another committee. We are determined that this is not just reploughing the same furrow.

Mrs. Collins: I would like to extend my appreciation to you, Tim, for your presentation and appearance.

We have had a lot of submissions made to the committee about the role of women in the Armed Forces and that they should not be precluded from combat duty. That is an argument that has been made very forcefully.

I think we are also very sympathetic to what you have said about the artificial or unrealistic barriers towards the disabled which have prevented them from obtaining employment.

In other areas, for example within British Columbia and federal government operations, federal government employ-

[Traduction]

s'acquitter, si ce n'est qu'à l'heure actuelle le règlement exige encore que tout le personnel puisse être mobilisé en cas de guerre et participer activement aux opérations.

Pourtant, et si je ne me trompe, certaines dispositions permettent maintenant aux femmes d'être recrutées, sans devoir faire preuve de leur aptitude au combat, et dans ce cas on ne voit pas pourquoi ces mêmes mesures ne s'appliqueraient pas aux handicapés.

Cela dit, je suis prêt à répondre à vos questions. Je m'excuse de devoir vous quitter à 19h30, pour une réunion qui était déjà prévue et à laquelle je me dois d'assister; je vous prie donc de bien vouloir accepter mes excuses, et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie pour cet exposé, et pour les remarques liminaires concernant le nombre impressionnant d'études qui avaient déjà été faites quand ce n'était pas des études sur des études. Nous sommes d'avis que nous ne sommes pas ici pour réinventer la roue, ni même pour refaire le rapport «Obstacles», ni même «franchir les obstacles», le deuxième rapport qui a suivi, mais tout simplement pour rassembler les recommandations de nombreuses études qui ont examiné séparément, et de différents points de vue, tout ce qui peut empêcher certains Canadiens de jouer pleinement leur rôle au sein de notre société, lorsqu'ils sont notamment en butte à certaines mesures discriminatoires, à la lumière de l'article 15.

Nous avons donc pour mission de rassembler ces divers éléments, avec l'aide que certains organismes et individus tels que vous nous prodigueront en nous informant. Nous devons donc veiller, en utilisant le précieux travail qui a déjà été fait, à ce qu'il relève effectivement de l'article 15, et deuxièmement à ce que l'ensemble ait une structure logique.

Nous comprenons donc très bien ce que vous avez exprimé ici en remarquant qu'il ne fallait pas que ce soit tout simplement un comité de plus. Nous sommes bien décidés à ne pas refaire deux fois le même travail.

Mme Collins: Je voudrais Tim vous remercier d'être venu et d'avoir fait cet exposé.

De nombreuses communications qui nous ont été faites abordent cette question du rôle des femmes au sein des Forces armées et de leur exclusion des activités de combat. Cet aspect de la question a été maintes fois abordé avec force.

Nous comprenons donc également ce que vous avez dit de certains obstacles artificiels ou injustes, qui empêchent le recrutement des handicapés.

Avez-vous d'autres exemples à citer, qui concerneraient la Colombie-Britannique ou la fonction publique fédérale,

[Text]

ment, do you still find there are barriers or obstacles to the employment of physically disabled people which you think could be removed?

Mr. Louis: There is no doubt that the answer is yes. Not all federal buildings are accessible, both from an architectural point of view and a service point of view. There are jobs which disabled individuals would be more than qualified to take on, but for one reason or another are unable to obtain in competition with other individuals for the same position.

The reason may be architectural. It may be systemic discrimination. It may be that the job in question needs to be restructured so that the job responsibilities are changed. There may be a particular portion of the job responsibilities, but only a small portion, which the individual is not capable of doing. What I would suggest in a case like that, as an example, is that the person in question, as long as they are qualified in all of the other areas, should not be prevented from trading with another employee.

I can give you an example which makes that a bit more concrete, although it does not relate to federal employment.

Some people who use wheelchairs would have difficulty getting employment with the provincial government as a social worker for the Ministry of Human Resources because home visits form a portion of the job, although it is very small portion. In that situation, a very logical and common sense solution would be for the social worker in the wheelchair to take on an additional responsibility from one of the other social workers. In return, the other social worker would take on the responsibility of making home visits into those inaccessible homes on the few times that they occurred or arose. That would be a creative way of solving a problem and allowing an individual to take on a job he is otherwise capable of doing.

Mrs. Collins: That is really promoting the concept of reasonable accommodation on the part of employers, which we have heard in other areas as well—for instance, with respect to discrimination on the basis of religion. I know other members would like to ask questions so I will give them a chance before you have to leave.

Mrs. Finestone: I appreciate what you have done today, and want to first of all thank you, Tim. Secondly, I would like a very specific response because I think you have covered the other issues most articulately and certainly with a great deal of information.

My question relates to the Armed Forces. Do you think that reasonable accommodation should be part and parcel of the Armed Forces' responsibility? Are you saying that they are going to use federal funds for financing this?

Secondly, if they really believe in equality and equal opportunity, they should be equal opportunity employers and find the reasonable accommodation for people who have physical handicaps.

[Translation]

d'obstacles qui s'opposent au recrutement des handicapés physiques et qui pourraient être supprimés?

M. Louis: La réponse est certainement oui. Ainsi, les édifices fédéraux ne sont pas toujours conçus de façon à permettre aux handicapés physiques d'y avoir accès. Il y a ainsi de nombreux postes, dont la dotation a lieu par voie de concours, qui sont interdits aux handicapés, alors qu'ils auraient toutes les compétences requises.

Cela tient parfois à la façon dont les bâtiments sont conçus, d'autres fois il s'agit de discrimination inhérente au système. Il suffirait parfois de simplement revoir la description de fonctions, ou de modifier certaines des responsabilités du poste. Il arrive parfois qu'une toute petite portion des responsabilités en question dépasse les capacités de la personne handicapée, et je pense que dans ce genre de situation, celle-ci devrait être—dans la mesure où elle est tout à fait compétente pour le reste—autorisée à céder cette petite portion-là à un autre employé.

Je vais vous donner un exemple plus concret, qui ne concerne d'ailleurs pas la fonction publique fédérale.

Vous savez que certaines personnes qui utilisent des chaises roulantes auraient du mal à trouver un emploi de travailleur social dans la fonction publique provinciale, au service du ministère des Ressources humaines, à cause des visites à domicile qu'il faut pouvoir effectuer, alors que celles-ci ne représentent qu'une part infime du travail à exécuter. Dans ce cas, une solution tout à fait logique et de bon sens serait que ce travailleur social qui a besoin d'une chaise roulante, prenne en charge une part du travail de l'un de ses collègues. En retour, celui-ci pourrait s'occuper des visites à domicile, là où l'accès est difficile. Ce serait une façon ingénieuse de résoudre ce problème, et cela permettrait à une personne tout à fait compétente de s'occuper d'une tâche qu'elle est capable d'accomplir.

Mme Collins: Cela fait encore appel à cette idée de bonne volonté, dans des limites raisonnables, dans la part de l'employeur, ce dont nous avons entendu parler à plusieurs reprises, et à propos notamment de certains exemples de discrimination fondée sur la notion de religion. Je sais que les autres députés veulent également poser des questions, et j'en resterai là.

Mme Finestone: Je suis très sensible à votre communication, et je vous remercie, Tim. Deuxièmement, j'aimerais obtenir une réponse sur un point très précis, car pour le reste vous avez été à la fois très clair et très complet.

Je voudrais parler des Forces armées. Pensez-vous que l'on puisse exiger de leur part cette bonne volonté qui permette de créer des conditions de travail raisonnables à tout le monde, et que pour cela on utilise des moyens de financement fédéraux?

Deuxièmement, si elles croient véritablement à la notion d'égalité et d'égalité des chances, ne devraient-elles pas créer cette égalité des chances au niveau de l'emploi, en venant au devant des besoins des handicapés physiques, dans des limites raisonnables.

[Texte]

• 1930

Mr. Louis: This would apply even if that person would not be capable of taking part in a situation that arose as a result of war taking place. As I understand it, at the present time there are many administrative positions that are totally non-combat related in which disabled individuals would be very capable of performing. The sole reason they are banned or prohibited from fulfilling those job tasks or being hired for those positions is because of this theoretical potential that at some point in the future, should a state of war exist, all individuals must be capable of taking part in physical combat, for lack of a better term. It is our submission that this is a wholly unrealistic and unfair reason for prohibiting somebody from taking on a task he is otherwise capable of performing.

Mrs. Finestone: Was that an issue addressed in the *Obstacles* report? I do not seem to remember that. Was the issue of the Armed Forces addressed by the *Obstacles* report?

Mr. Louis: I believe it was. I am not certain, but I believe it argued for the same solution as I believe has been found for women who would not definitely be available for combat.

Mrs. Finestone: Guidelines and criteria could be provided through the association. They cannot argue. I am just thinking of the mentality of DND. They would argue that they have no guidelines, no criteria to what degree the disability would be taken into account. We could count on your association to work toward developing that kind of criteria and guidelines.

Mr. Louis: Absolutely; so that a person who is capable of doing the job as it exists now is not barred from the job simply because of some potential future event in which the army might wish to call on all of its employees, its administrative employees as well as its other members.

Mrs. Finestone: Thank you very much.

Mr. Robinson: I am familiar with the work of the coalition and, if I may say so, also with the terrific job you as an individual have done in this area, not just on behalf of the disabled but also the work you have been doing on behalf of another group in our society who are victims—the poor, those on social assistance. I have been following some of the successes you have had in that area against an entrenched bureaucracy, and you have really done an excellent job there.

I might also say I was delighted to see that you were elected to the board of the Vancouver City Savings Credit Union. Now all you have to do is get elected to Parliament.

I have one specific question on affirmative action. We heard a witness earlier today suggesting that we do not need affirmative action, that what we need is equality of opportunity and that the corporate sector will in effect voluntarily extend the jobs on an equal basis. I do not think that has worked historically, and I wonder whether you could try to deal with the suggestion that as long as we have a benevolent

[Traduction]

M. Louis: Cela s'appliquerait même si la personne n'est pas en mesure de participer activement à un conflit armé. Si je ne m'abuse, il existe à l'heure actuelle un grand nombre de postes administratifs qui n'ont rien à voir avec les activités de combat et que des personnes invalides sont tout à fait capables de combler. La seule raison pour laquelle on les empêche d'accomplir ces tâches et refuse de les engager dans ces postes est le risque tout à fait théorique d'une guerre car, le cas échéant, tous les employés doivent pouvoir participer physiquement, pour ainsi dire, aux combats. Nous soutenons qu'il s'agit là d'une excuse tout à fait irréaliste et injuste pour interdire à quelqu'un de participer à des tâches qu'il est autrement capable d'accomplir.

Mme Finestone: A-t-on parlé de la question des forces armées dans le rapport *Obstacles*? Je ne me souviens pas de l'avoir lu.

M. Louis: Je crois que oui. Je n'en suis pas certain, mais je crois que dans le rapport on demandait pour les personnes handicapées la même solution qui avait été trouvée pour les femmes qui ne devaient absolument pas participer aux combats.

Mme Finestone: Votre association pourrait établir des lignes directrices et des critères. À ce moment là, le MDN, avec sa mentalité, ne pourrait pas prétendre qu'il n'existe aucune ligne directrice, aucun critère déterminant l'incapacité. Nous pourrions demander à votre association d'élaborer ce genre de critères et de lignes directrices.

M. Louis: Certainement. Ainsi, une personne capable d'accomplir les fonctions d'un poste tel qu'il existe à l'heure actuelle ne se verra pas exclue de ce poste tout simplement à cause de l'éventuel risque que l'armée fasse appel à tous ces employés, administratifs et autres suite à un événement quelconque.

Mme Finestone: Merci beaucoup.

M. Robinson: Je connais le travail de la coalition et, d'ailleurs, l'excellent travail que vous avez vous-même accompli dans ce domaine, non seulement pour le compte des personnes handicapées mais aussi pour le compte d'un autre groupe défavorisé de notre société à savoir les indigents, ceux qui reçoivent des prestations de bien-être social. Je suis au courant de certaines de vos victoires dans ce domaine contre le monstre bureaucratique et je vous félicite de l'excellent travail que vous avez accompli.

J'ajouterais que j'ai été très heureux d'apprendre votre élection au conseil d'administration de la *Vancouver City Savings Credit Union*. Il ne vous reste plus qu'à vous faire élire au Parlement.

Je voudrais vous poser une question particulière sur l'action positive. Plutôt ce matin, un témoin a soutenu que les programmes d'action positive sont inutiles, qu'il faut en fait assurer l'égalité d'accès, et que le secteur privé offrira volontairement les postes sur une base égalitaire. Je ne crois pas que ce système ait fonctionné par le passé. Que pensez-vous de l'idée que, tant que nous serons une société charitable

[Text]

society in which there is equal opportunity, we do not need affirmative action programs.

Mr. Louis: First of all, I will qualify my response to be fair to the disabled community as a whole so that I am not misrepresenting our opinion in making it very clear that unfortunately, at least from my point of view, there is not a consensus on this particular issue—some believe the former and some believe the latter as you have put forward, the two solutions.

It is my position, and certainly the position of many within my organization, that affirmative action is necessary because even with the equal opportunity available, the private sector and government will be hesitant to hire disabled individuals at the same rate as the general public, based, of course, on our percentage component of the entire public.

That is perhaps explainable in many different ways. But perhaps one of the explanations is the simple fact that the greater our involvement within the society, the newer that is. There may be a certain reluctance or a certain hesitancy at first, not based on any negative or ill-feeling type of discrimination, but an illogical hesitancy to give a person who is disabled the same opportunity at a job as another person, all other items being equal.

• 1935

I feel very strongly that we do need affirmative action. The figures speak for themselves. Until our unemployment rate is the same as the unemployment rate in general, then the figures speak for themselves, the system is not working and something needs to be done.

I will just finish by saying that I am sure I would change my mind, and so would all others who are in favour of affirmative action, if we got our unemployment rate down to the same level as everybody else's without affirmative action. But I do not believe that will be the case.

Mr. Robinson: I appreciate that very eloquent illustration of what I consider to be the importance of affirmative action. Thank you very much.

Mr. Louis: Thank you.

The Chairman: Tim Louis, on behalf of all the members of our committee, I would like to say that we are very grateful to you for having appeared before us today and given us the thinking of the B.C. Coalition of the Disabled. Now you had better get on to that credit union meeting because the news these days reminds us of the importance of paying close attention to the affairs of financial institutions and we would hate to think that we detained you here and that any problems would arise from that.

Mr. Robinson: He did not have any money in the CCB.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Louis: Only in the Northland.

[Translation]

où l'égalité d'accès est assuré, les programmes d'action positive seront inutiles.

M. Louis: Tout d'abord, je veux nuancer ma réponse pour être juste envers le groupe des handicapés et pour bien faire comprendre la position de notre association. Malheureusement, je crois personnellement que l'on ne s'entend pas sur cette question particulière—certaines personnes appuient la première solution, d'autres, comme vous appuient la seconde.

A mon avis, et de l'avis de bien des membres de mon organisation, l'action positive est nécessaire car, même avec l'égalité d'accès, le secteur privé et le gouvernement hésitent à embaucher des personnes handicapées proportionnellement au grand public.

Cela s'explique sans doute de bien des façons différentes. Une des raisons est sans doute le simple fait que plus nous demandons à participer à la société, plus celle-ci s'étonne. Au début, il y a une certaine hésitation à engager une personne handicapée, hésitation fondée non pas sur de la mauvaise volonté ou de la discrimination, mais bien sur une crainte illogique de donner la même chance à une personne handicapée qu'à une personne bien portante, tous les autres éléments étant considérés comme égaux.

Je suis convaincu que les programmes d'action positive sont nécessaires. Et les chiffres le prouvent: tant que notre taux de chômage sera supérieur au taux de chômage général, il sera évident que le système ne fonctionne pas et qu'il faut faire quelque chose.

Pour terminer, je dois dire que je changerais certainement d'avis, comme tous ceux qui sont en faveur des programmes d'action positive, si notre taux de chômage tombait au même niveau que le taux de chômage général sans les programmes d'action positive. Mais je doute fort que cela se produise.

M. Robinson: Je vous remercie de votre éloquente illustration de ce qui est pour moi la raison d'être des programmes d'action positive. Merci beaucoup.

M. Louis: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Monsieur Tim Louis, au nom de tous les membres du Comité, je tiens à vous remercier d'avoir comparu aujourd'hui pour nous faire part des idées de la Coalition des personnes handicapées de la Colombie-Britannique. Dépêchez-vous maintenant de vous rendre à votre réunion avec la Caisse de crédit car les manchettes ces temps-ci nous rappellent l'importance de surveiller de près les activités de nos institutions financières. Nous ne voudrions surtout pas avoir sur la conscience un problème quelconque dû à votre retard.

M. Robinson: Il n'avait pas placé d'argent à la BCC.

Le président: Merci beaucoup.

M. Louis: Seulement avec la Northland.

[Texte]

The Chairman: The next presentation to our committee will be made by Mr. William F. Reeve on behalf of the Island Gay Society.

I would like to welcome you before our committee, Mr. Reeve. Our procedure is very straightforward. We would just ask you to give us the benefit of your thinking about federal laws and section 15 and then have questions from the Members of Parliament based on ideas contained in your submission to us. Sir, you have the floor.

Mr. William F. Reeve (Island Gay Society): Good evening, Mr. Chairman, Members of Parliament.

I am here as the representative and the spokesman of the Island Gay Society. The Island Gay Society is an organization which represents both individuals and associated groups on Vancouver Island. We have organized groups in Victoria and in the City of Nanaimo, and also in most of the larger Vancouver Island towns—Duncan, Port Alberni, Comox, Courtenay, and at the north end of Vancouver Island about 300 miles north of Victoria where I live at Port Hardy.

One of the things I would want to convey to you and to the committee, and through the committee to Parliament, is that the concerns of gay people are not confined to lesbians and gay men living in the centres of a few big cities. Those who live in places like Vancouver and Toronto are somewhat freer to organize and to express themselves, both in presentations before committees such as this and to the media in general. However, gay people exist in significant numbers in every part of the country, in every community and in every constituency, no matter how isolated, how remote and how invisible we may seem.

You have received our written brief. What I would like to do is remind you of some of the ideas we have discussed in our brief and illustrate a few of them with some stories and experiences from the lives of our members.

The first item in our brief to which I would like to draw your attention is the section discussing the size of the gay minority in Canada. In the area where I live I can speak from personal experience when I say that lesbians and gay men who have contacted our local group come from almost every community and every sector of society. There are professional people in the small towns like Port Hardy and Port McNeill. There are native Indians on isolated Indian reserves you can only reach by float plane. There are forest workers in remote logging camps, and miners, prospectors, fisherman. There are people with lengthy criminal records. There are drunks. There are respected elected officials and leaders of their communities. There are young, there are middle-aged, there are elderly gay people. Perhaps the only thing we share in common is that we all to some degree share the problems of living in a society that accords us basically no real human rights protection.

We gay people in small-town and rural Canada, because we are much more integrated into our communities than gay people in big cities need to be, are much more easily over-

[Traduction]

Le président: Le prochain exposé sera présenté par M. William F. Reeve, au nom de la Société des Gais de l'Île de Vancouver.

Monsieur Reeve, je vous souhaite la bienvenue au nom du Comité. Notre formule est très simple: nous vous invitons à nous faire part de vos idées sur les lois fédérales et l'article 15 de la Charte, puis les députés vous poseront des questions en fonction de votre exposé. Vous avez maintenant la parole.

M. William F. Reeve (Société des Gais de l'Île de Vancouver): Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, bonsoir.

Je suis le représentant et le porte-parole de la Société des Gais de l'Île de Vancouver. Notre société représente des particuliers et des groupes associés de l'Île de Vancouver. Nous avons des groupes à Victoria et dans la ville de Nanaimo et aussi dans la plupart des grandes villes de l'Île de Vancouver, c'est-à-dire Duncan, Port Alberni, Comox, Courtenay et dans le nord de l'île, à environ 300 milles au nord de Victoria, Port Hardy, où je demeure.

Je voudrais faire valoir un point aux membres du Comité et par leur entremise au Parlement: les préoccupations des personnes gaies ne se limitent pas aux difficultés qu'éprouvent les lesbiennes et les homosexuels qui vivent dans quelques grandes villes. En fait, ceux qui vivent dans des endroits comme Vancouver et Toronto sont plus libres de s'organiser et de s'exprimer, que ce soit devant des comités comme le vôtre, ou devant les médias en général. Cependant, il existe un nombre appréciable d'homosexuels partout au pays, dans chaque communauté, dans chaque circonscription, même dans les endroits très isolés, et même si ces gens semblent invisibles.

Vous avez déjà reçu notre mémoire écrit. J'aimerais reprendre certaines idées qui y sont contenues et les illustrer par des expériences vécues par certains de nos membres.

Le premier point de notre mémoire auquel j'aimerais porter votre attention concerne l'importance de la minorité gaie au Canada. Je puis vous dire de ma propre expérience dans la région où je demeure, que les lesbiennes et les homosexuels qui ont communiqué avec notre groupe local viennent d'un peu partout et de toutes les couches sociales. Il y a des professionnels dans de petites villes comme Port Hardy et Port McNeill; il y a des autochtones qui vivent dans des réserves indiennes éloignées que l'on ne peut atteindre que par hydravion; il y a des travailleurs forestiers qui travaillent dans des chantiers éloignés, des mineurs, des prospecteurs, des pêcheurs; il y a des gens qui ont des casiers judiciaires longs comme le bras; il y a des ivrognes; il y a des représentants élus et des leaders communautaires hautement respectés. Les homosexuels sont jeunes, d'âge moyen, ou âgés. La seule chose que nous ayons tous en commun est le fait que nous partageons dans une certaine mesure les difficultés de la vie au sein d'une société qui ne protège à peu près pas nos droits de la personne.

Nous, les homosexuels des petites villes et des régions rurales du Canada, sommes plus souvent oubliés parce que nous sommes beaucoup plus intégrés à nos communautés que

[Text]

looked. Also, because we are more integrated into our societies we are also somewhat more forcefully affected by the social climate and the legal climate that exists in Canada. In a big city you can to some degree drop out of society and still lead a satisfactory life, something you cannot do in a small town. It is this social and legal climate that you, as Members of Parliament, have some responsibility for, and we would like you to use your power to attempt to alter the legal climate, and through it the social climate. That is why we are making these representations to you.

• 1940

Now, we are aware that a change in the laws will not have an immediate and direct impact on the lives of more than a handful of us, but as with other human rights legislation, a change in the law to extend protection from persecution and unfair discrimination to gay people will have an effect, more by example than by the force of the law itself, in changing the social climate; in making persecution of gay people less respectable and legally indefensible, it will lift at least some of that burden of social oppression that rests on the shoulders of so many of us.

Our written brief mentions some specific forms of persecution and unfair discrimination from which we suffer. It talks of physical abuse, employment discrimination, discrimination in the Armed Forces, and denial of accommodation and services.

Now, these phrases are not just abstract phrases. These forms of oppression are realities in the daily lives of many lesbians and gay men, and I want to illustrate what I mean with examples from experiences of a couple of members of our group. First, I am talking about physical abuse. I would emphasize that attacks on gay people, simply because they are gay, are not uncommon. A few years ago, a night club in Victoria, which had many gay patrons, and where I occasionally visited, was invaded by a gang of thugs who went about attacking and beating up the customers for no reason than they figured they were gay.

A few months ago, one of the members of our group in Port Hardy was unprovokedly attacked by a total stranger while he was walking down the hallway in the hotel where he was working. Now, this chap is not visibly identifiable as being gay, but he has been honest about being gay with people around town, and no doubt he was pointed out to his attacker by someone as being a queer, and that was the justification for the attack.

We regularly hear of gay people being attacked in public places. Government policy of deliberately discriminating against us in some spheres, and the law by pointedly omitting us from mention or protection in human rights legislation, simply encourages the idea that gay people are an acceptable, legitimate target for aggression.

[Translation]

les homosexuels des grandes villes. Et puisque nous sommes mieux intégrés dans nos sociétés, nous sommes plus durement touchés par le climat social et juridique qui existe dans notre pays. Dans une grande ville, il est plus facile de se retirer quelque peu de la société tout en menant une vie satisfaisante, ce qui est impossible dans une petite ville. A titre de députés, vous avez la responsabilité de ce climat social et juridique et nous voudrions que vous vous serviez de vos pouvoirs pour modifier le climat juridique, et de ce fait même le climat social. Voilà les motifs de nos démarches auprès de vous.

Bien entendu, nous savons bien que des modifications législatives se traduiront en des résultats immédiats et directs seulement dans le cas d'une poignée d'entre nous. Toutefois, tout comme les autres lois reconnaissant les droits de la personne, une modification législative, offrant aux homosexuels protection contre les persécutions et la discrimination injuste, contribuerait, davantage par l'exemple que par une application stricte de la loi, à changer le climat social. Dès lors, la persécution des homosexuels devenant moins respectable et injustifiée devant la loi, le fardeau de l'oppression sociale que doivent supporter tant d'entre nous disparaîtrait en partie.

Dans notre mémoire, nous disons concrètement comment nous souffrons de persécution et de discrimination injuste. Nous parlons de la brutalité, de la discrimination dans l'embauche, de la discrimination dans les forces armées et du refus de nous donner logement et services.

Ces expressions ne sont pas uniquement de vagues notions. Elles représentent des formes d'oppression bien réelles dans la vie quotidienne de beaucoup de lesbiennes et d'homosexuels. Permettez-moi de les illustrer en vous donnant quelques exemples des expériences vécues par quelques membres de notre groupe. Tout d'abord, la brutalité. Il faut bien comprendre que les homosexuels sont attaqués tout simplement parce qu'ils sont homosexuels et cela arrive assez souvent. Il y a quelques années, une boîte de nuit de Victoria, fréquentée par beaucoup d'homosexuels, et où j'allais à l'occasion, a été envahie par une bande de voyous qui ont attaqué les clients, en les brutalisant, tout simplement parce qu'ils croyaient qu'ils étaient homosexuels.

Il y a quelques mois, un membre de notre groupe a été agressé à Port Hardy par un parfait étranger et sans qu'il y ait eu provocation, alors qu'il marchait tout simplement dans le couloir de l'hôtel où il travaillait. Dans le cas de cette personne, on ne voit pas immédiatement qu'il est homosexuel mais il a honnêtement reconnu son homosexualité dans les milieux où il circulait en ville. Il est indéniable que c'est quelqu'un d'autre qui a signalé à son agresseur qu'il était homosexuel et c'est cela qui a motivé l'agression.

Nous entendons très souvent dire que des homosexuels ont été attaqués dans des lieux publics. La politique du gouvernement, discriminatoire à dessein contre nous dans certains secteurs, et la loi qui est silencieuse sur notre cas quand il s'agit de protection en vertu des dispositions sur les droits de la personne, entretiennent l'idée que les homosexuels sont des victimes qu'il est acceptable et juste d'agresser.

[Texte]

I think you might say that there is an analogy here. I am quite interested in history. It is an analogy here to the atmosphere that existed in Czarist Russia, where various official forms of discrimination against Jews existed. The result was that Jews found themselves the subject of attack, unprovoked and unpredictable attack frequently, simply because the official atmosphere encouraged this sort of thing as a legitimate expression of frustration on the part of other members of the population.

Now of course, assault, which is what I have been talking about, is a crime, but unfortunately gay people, because of our situation, are not particularly well protected by the law in this case. To make a complaint of assault to the police makes it inevitable that the fact the complainant is gay will come to the attention of the police, with often unpredictable results. In many cases they are indifferent or actively hostile as soon as the fact comes to light. In my community, I know of one case where the RCMP, having become aware that one young man was gay, were around the next day at the place where he was employed to let his employer know that one of his employees was a queer. Obviously, the intention being to encourage his employer to dispose of him.

At the very best, if a complaint of assault is made, the police will point out, legitimately, that if the case comes to court the allegation that the complainant is a homosexual will probably be mentioned and reported in the press, and the consequences thus of trying to use the legal system are quite likely to be worse than the assault itself, in some cases.

Now, a second theme that our brief covers under discrimination is employment discrimination. I have two stories about unemployment discrimination that I thought I would like to tell you.

The first is about a young woman in Victoria. A few years ago, I worked at—I guess I will not mention the institution—the Victoria branch of a large, well-known, Canadian public service organization. I worked part-time there, and one of my fellow employees was a young woman whose name was Lynn. She did the same job as I did, sort of a clerical and sales clerk job. She had been working there for about a year when I was hired, and she seemed to be a perfectly satisfactory employee as far as I could see. One day it came to her supervisor's attention that she was living with another woman and was a lesbian. The consequences were rather swift: after one brief, stormy interview in which she did not deny the allegations, she was told that her services were no longer required and fired. Off she went to try and rebuild her life and, meanwhile, claim unemployment insurance.

• 1945

The prejudice of her supervisor, which was perfectly legal in British Columbia, resulted not only in personal damage to her and her life but also a in cost to society in having to pay needless unemployment insurance to a person perfectly capable of working.

My second story of employment discrimination refers to a man in our group. A few years ago he got a job working for a

[Traduction]

Vous direz peut-être qu'il y a une analogie possible ici. Je m'intéresse vivement à l'histoire. L'atmosphère qui existe actuellement ressemble à la Russie des tsars, où il existait officiellement une discrimination contre les Juifs. Ainsi, les Juifs étaient attaqués fréquemment sans provocation et de façon imprévisible, tout simplement parce que l'atmosphère officielle encourageait cette pratique que l'on considérait comme l'expression justifiée des vexations des autres citoyens.

De nos jours, l'agression, sous les formes dont je vous ai parlé, est un crime mais malheureusement les homosexuels, étant donné leur situation, sont moins bien protégés que les autres citoyens dans ces cas-là. Si l'on porte plainte auprès des forces de l'ordre, il est inévitable que la police constatera l'homosexualité de la victime et cela a souvent des résultats imprévisibles. Dans bien des cas, la police fait preuve d'indifférence ou tout simplement d'hostilité dès qu'elle le constate. Dans ma collectivité, je connais un cas où la GRC, découvrant qu'un jeune homme était homosexuel, s'est rendue le lendemain chez son employeur à qui elle a fait des révélations. De toute évidence, on voulait inciter l'employeur à le renvoyer.

Même quand ce genre de situation n'existe pas, si une victime se plaint de voies de fait, la police signale automatiquement qu'on révélera devant les tribunaux le fait que la victime est homosexuelle et cela pourra être révélé à la presse. Les conséquences d'intenter des poursuites judiciaires sont donc souvent pires que l'agression elle-même dans certains cas.

Notre mémoire traite d'un deuxième point, la discrimination à l'embauche. Je voudrais vous relater deux incidents de discrimination.

Tout d'abord, le cas d'une jeune femme de Victoria. Il y a quelques années, et je ne veux pas révéler le nom de l'établissement, je travaillais à la succursale de Victoria d'une grosse organisation administrative canadienne bien connue. Je travaillais à temps partiel et un de mes collègues de travail était une jeune femme du nom de Lynn. Je faisais le même travail qu'elle, du travail de commis et de vendeur. Quand je suis arrivé, elle travaillait déjà depuis un an et elle semblait donner entière satisfaction à son employeur. Un jour, son surveillant a appris qu'elle habitait avec une autre femme et qu'elle était lesbienne. Les conséquences se sont précipitées: elle a eu une brève entrevue assez houleuse au cours de laquelle elle n'a pas nié les allégations et on lui a ensuite dit qu'on n'avait plus besoin de ses services, qu'elle était congédiée. Elle a donc essayé de reconstruire sa vie et entre-temps, elle touchait l'assurance-chômage.

Les préjugés de son surveillant, qui étaient parfaitement acceptables en Colombie-Britannique, ont causé des torts non seulement à elle mais également à la société qui devait faire les frais de ces prestations d'assurance-chômage, alors qu'elle était parfaitement capable de travailler.

Le deuxième cas que je voudrais vous exposer, est celui d'un membre de notre groupe. Il y a quelques années, il a trouvé du

[Text]

mine in the Yukon operated by a large, well-known Canadian company. He worked there for some time. He tells me he worked very hard. In fact, he was doing not only his own job but that of another employee who was often not particularly able to function at work.

He is not a person who is visibly identifiable as being gay, and he had not told anyone who worked there that he was gay. One day he had some ailment and consulted the doctor. This was basically a company town; the doctor was also on the company payroll. A few hours after he consulted the doctor, he was summoned to the company personnel office, asked if it was true that he was a queer, and when he did not deny it, he was fired and was back on the next plane to Vancouver to apply for welfare.

This is a second instance where taxpayers ended up footing part of the needless bill rising from unfair and irrational employment discrimination.

We have a section in our brief on the official policy of discrimination in the Armed Forces. Our members in Victoria, close to the Canadian Forces Base at Esquimalt, regularly hear from Armed Forces personnel who have been discharged by the Armed Forces for being gay. The odd story of this sort ends up in the Canadian newspapers, but hundreds and hundreds happen that never end up in the newspapers.

Invariably, in these cases, it is not alleged that the discharged persons were guilty of any of the offences that are supposed to justify the policy. They were not disrupting discipline; they were not allowing themselves to be blackmailed. In fact, they had really done nothing wrong. Their homosexual orientation was usually unknown to most of the other Armed Forces personnel with whom they were serving.

Our experience with these numerous cases shows basically that the government's policy statements on this and on similar discrimination practices in the RCMP are really just sort of flimsy insupportable rationalizations intended to cover up the operation of a basically mindless prejudice.

The reversal of these policies of official discrimination would not have any negative effect on the Armed Forces or the RCMP. In fact, it is unlikely that anybody who is gay and who is in the services would alter his conduct in any way if the policy were changed. Most serving personnel would probably remain oblivious, as they are today, to the fact that perhaps one in twenty of their fellow workers is gay. What would change if the policies were altered is that the continuing series of needless, disastrous personal tragedies would come to an end, and also that the needless waste to the forces and to the taxpayers of a steady trickle down the drain of trained and competent members would end. The main sufferers from these policies are the individuals affected, but the taxpayers also pay part of these needless costs.

The third form of unfair discrimination mentioned in our brief is denial of access to accommodation and services. This too is a continuing and not uncommon experience. When our group, the Island Gay Society, recently attempted to place our

[Translation]

travail dans une mine du Yukon exploitée par une grosse société canadienne bien connue. Il a travaillé là-bas quelque temps. Il me dit qu'il travaillait très dur. En fait, il ne faisait pas que son travail à lui mais celui d'un autre employé qui très souvent n'arrivait pas à travailler.

On ne constate pas immédiatement qu'il est homosexuel et il ne l'avait dit à personne. Un jour il était souffrant et il a consulté le médecin. Il s'agissait d'une société qui était le seul employeur dans cette ville et le médecin était aussi employé de la société. Quelques heures après avoir consulté le docteur, on l'a fait venir au bureau du personnel et on lui a demandé s'il était effectivement homosexuel. Il n'a pas nié le fait et il a été congédié. Il a immédiatement pris l'avion pour revenir à Vancouver et s'inscrire au chômage.

Voilà donc un deuxième cas où les contribuables doivent faire inutilement les frais d'une situation de discrimination injuste et irrationnelle dans le domaine de l'emploi.

Dans notre mémoire, nous discutons de la politique officielle de discrimination des Forces armées. Nos membres de Victoria, qui se trouvent près de la base des Forces canadiennes d'Esquimalt, entendent très souvent dire que des membres des Forces armées ont été congédiés parce qu'ils sont homosexuels. Il arrive parfois qu'un incident de ce genre fasse l'objet d'un entre-filet dans les journaux canadiens mais il y a des centaines et des centaines de cas dont on entend jamais parler.

Invariablement, dans ces cas-là, on ne dit pas que les personnes en cause ont été congédiées pour les motifs qui sous-tendent la politique. En effet, ces gens-là n'étaient pas indisciplinés et ils ne succombaient pas au chantage. En fait, ces gens-là n'avaient rien fait. La plupart des autres membres du personnel des Forces armées ne connaissent pas d'habitude leur orientation sexuelle.

Ayant réfléchi à ces nombreux cas, nous constatons que la politique du gouvernement à cet égard et à l'égard d'autres pratiques discriminatoires semblables dans la GRC n'est qu'une piètre rationalisation qui sert de paravent à des préjugés essentiellement insensés.

Si l'on décidait de modifier ces politiques de discrimination officielle, il n'y aurait aucune conséquence négative pour les Forces armées ou la GRC. En fait, il est fort peu probable qu'un homosexuel déjà enrôlé change quoi que ce soit à sa conduite advenant une modification de politiques. La plupart de leurs collègues ne se soucieraient probablement pas, tout comme c'est le cas maintenant, du fait que peut-être un vingtième des effectifs est homosexuel. Si l'on modifiait les politiques, on ne ferait que mettre un terme à toute la gamme des tragédies personnelles, inutiles, et cela permettrait aux Forces armées de stopper le gaspillage des deniers publics qu'occasionne le congédiement de membres très compétents et bien formés. Ceux qui souffrent le plus de l'existence de ces politiques sont les personnes en cause, mais les contribuables en font également les frais, d'ailleurs inutiles.

La troisième forme de discrimination injuste dont nous parlons dans notre mémoire est celle qui consiste à refuser le logement et les services aux homosexuels. Là encore on voit que c'est une pratique ancrée et assez fréquente. Quand notre

[Texte]

rather innocuous little contact ad in the two Nanaimo newspapers, we were refused by one of the newspapers. Our ad, I must say, is hardly offensive. It runs in *The Times-Colonist* and the other Nanaimo newspaper, in *The North Island Gazette* and elsewhere with no complaints as far as I have ever heard.

We are aware that many of these matters of denial of accommodation and services are in provincial jurisdiction, but federal law applies in the territories, and so without going into further examples, I will move along to our next section.

The second main part of our brief discusses the merits of the case for law reform. It seems to me it is written clearly enough—it is written by someone who is a better writer than I am—and it probably does not require too much recapitulation. But we would like to stress to you the part in that section which talks about the costs to society which arise from the irrational denial of employment and services to gay members of society. The examples I mentioned earlier left the victims on unemployment insurance and on welfare.

I might mention, somewhat hesitantly, that I myself am an example of a hidden cost to society. After some years of university training I found myself being fired at age 31 from my second professional job by a prejudiced employer—that being a development which effectively ended my professional career. I feel that not only am I the poorer, obviously, for this experience, but so is the whole society in that I spent something like 14 years since then in a series of basically low-paid jobs such as janitor, maintenance man and so on. That is really not what the taxpayer subsidized my university education for, and certainly not what I was capable of contributing to society. This is simply one example of a hidden cost which is really hard to assess, but is real.

• 1950

The third section of our brief lists specific recommendations, and I would like to recapitulate and re-word those. The recommendations regarding municipal and provincial jurisdictions are not perhaps of direct relevance to this committee's mandate. Our paper was basically prepared as a general position paper. However, the recommendations regarding federal legislation certainly are relevant, and the first one is that the Canadian Charter of Human Rights and Freedoms be amended to include sexual orientation as a prescribed ground for discrimination.

Now, it can be argued with some justification, I suppose, that the charter provides some indirect protection, at least. However, we feel that even if the courts eventually on some distant day find this to be the case, this would still leave the charter lacking in what is a very important function—that of its role as a basis for legalistic arguments in courtrooms not being its only function. Its role as a statement of principles is a very important function. It acts as a statement of Canadian society's adherence to the principles of justice and fairness.

[Traduction]

groupe, la *Island Gay Society* a essayé de faire passer une annonce assez banale dans deux quotidiens de Nanaimo, l'un d'entre eux nous a opposé un refus. Il faut reconnaître que notre publicité n'est absolument pas offensante. Nous la faisons paraître dans le *The Times-Colonist* et dans deux autres journaux de Nanaimo, le *The North Island Gazette* et dans un autre journal, et il n'y a pas eu de plaintes à cet égard.

Nous savons bien que les questions de cet ordre, refus de logements ou de services, relèvent du gouvernement provincial, mais dans les Territoires, c'est la loi fédérale qui s'applique. Aussi, sans vous donner d'autres exemples, je vais passer au point suivant.

Dans la deuxième partie de notre mémoire nous discutons de l'opportunité d'une réforme législative. Le texte est bien rédigé, car c'est quelqu'un qui écrit beaucoup mieux que moi qui l'a préparé, si bien qu'il n'est guère nécessaire de récapituler. Nous voudrions cependant vous signaler les paragraphes où il est question du coût social qui résulte du refus irrationnel qu'essuient les homosexuels dans les domaines de l'emploi et des services. Dans les exemples que je vous citais il y a un instant, une victime a dû s'inscrire au chômage et l'autre à l'assistance sociale.

J'hésite un peu à vous dire que pour ma part je suis aussi un exemple de ces coûts sociaux cachés. Après plusieurs années d'études universitaires, j'ai été congédié, à l'âge de 31 ans, par mon deuxième employeur qui avait des préjugés. En fait, cela a mis un terme à ma carrière professionnelle. Non seulement je me retrouve plus pauvre, de toute évidence, après cet incident, mais la société aussi car il y a 14 ans que je travaille essentiellement à des tâches ingrates, comme concierge, chargé de l'entretien, etc. L'argent des contribuables, qui a subventionné mes études universitaires, ne devait pas véritablement servir à cela et la contribution à la société n'est certainement pas ce qu'elle pourrait être. Voilà donc un des exemples des coûts cachés, difficiles à évaluer, mais non moins réels.

Dans la troisième partie de notre mémoire nous offrons des recommandations précises sur lesquelles j'aimerais revenir pour les formuler autrement. Les recommandations concernant les gouvernements municipaux et provinciaux n'ont peut-être pas grand chose à voir avec le mandat du Comité. Notre mémoire est essentiellement une déclaration d'intention générale. Toutefois, les recommandations concernant les lois fédérales intéressent le Comité au premier chef, à savoir que la Charte canadienne des droits et libertés soit modifiée pour inclure l'orientation sexuelle à la liste des motifs interdisant la discrimination.

Je pense qu'on pourrait à bon droit faire valoir que la Charte offre une protection indirecte, à tout le moins. Toutefois, nous estimons que même si les tribunaux décrètent un de ces jours qu'il en est ainsi, il y aurait quand même une lacune importante dans la charte, car son rôle n'est pas uniquement de constituer un fondement juridique pour les arguments présentés devant les tribunaux. La Charte est en effet aussi une déclaration de principes, et c'est là un rôle très important. La Charte est la déclaration que la société canadienne adhère

[Text]

The omission of sexual orientation implies, or seems to imply, that the persecution of gay people is okay, or at least not very important. That is our first request.

We also ask, secondly, that the Canadian Human Rights Act be amended to include sexual orientation. This has been recommended several times by the Canadian Human Rights Commission. As with the charter, this step would provide both some legal protection for some people and, just as important, serve as an expression of society's adherence to principles of fairness and justice. I must say we would be extremely disappointed if the committee did not recommend this step of harmonization of the Canadian Human Rights Act with the apparent intent of the charter.

Our third recommendation or request is that we ask that the Criminal Code as it applies to sexual matters be reformed. We do not intend to go into this in detail, but basically we have a few remarks on this which we would like to make. The seven-year-old recommendations of the Law Reform Commission fall far short of what most gay people would like to see, but at least they are an improvement over the present really archaic character of that section of statute law. I believe that you are probably more aware than I—with some of you being in the legal profession—of some of the problems that are going to befall parts of the Criminal Code anyway if no steps are taken to make it more harmonious with the principles of justice expressed in the charter. I believe this is really part of the reason why this committee exists. We think it is important that the Criminal Code not be fought over at length, often with rather unsatisfactory results in the courts; that it be intentionally reorganized to conform to the higher standards of justice and fairness.

Our fourth and last specific federal recommendation is that we ask that the RCMP, the Canadian Security and Intelligence Service and the Canadian Armed Forces be brought under parliamentary control and compelled to adhere to the same standards as the rest of Canadian society in respect to human rights. We think it is hardly reasonable for these large important branches of government to expect to be allowed to remain as untouched as fossilized specimens of 19th Century thought while the rest of Canadian society prepares to move on into the 21st Century which is now 14 years away. Those are our recommendations.

The Chairman: Mr. Reeve, thank you very much for appearing before us and for speaking to your brief which of course we received in Ottawa back in May. The points you have given, the themes you developed, and also, the case examples, are just further instances of what we have heard a great deal about as we have gone truly from coast to coast in this country.

• 1955

In Halifax we heard a presentation very, very similar to your own, and of course many others between Halifax and Vancouver. I know members of the committee are thinking along this

[Translation]

aux principes de justice et d'équité. Si l'on laisse de côté l'orientation sexuelle, on a l'impression que la persécution des homosexuels est acceptable, ou encore qu'elle n'est pas tellement importante. Voilà donc notre première demande.

Deuxièmement, nous demandons que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée pour inclure l'orientation sexuelle. La Commission canadienne des droits de la personne a réclamé cette modification à plusieurs reprises. Comme dans le cas de la charte, cela offrirait protection juridique à certaines personnes, mais, et cela est tout aussi important, ce serait l'expression que la société adhère aux principes de justice et d'équité. Nous serions fort déçus si le Comité ne recommandait pas l'homologation de la Loi canadienne des droits de la personne et l'intention apparente de la charte.

Dans notre troisième recommandation, nous demandons que l'on réforme les articles du Code criminel concernant les questions sexuelles. Nous n'avons pas l'intention d'entrer dans les détails et nous nous contenterons de faire quelques remarques. Les recommandations de la Commission de la réforme du droit, il y a sept ans, sont insuffisantes du point de vue de la plupart des homosexuels mais elles constitueraient une amélioration par rapport aux articles archaïques en vigueur actuellement. Parmi vous, il y en a certains qui sont juristes, et je pense que vous êtes beaucoup mieux placés que moi pour comprendre les problèmes que présenteront certaines parties du Code criminel, si on ne fait rien pour les harmoniser avec les principes de justice exprimés dans la charte. Si votre Comité a été formé, c'est en partie à cause de cela. Je pense qu'il est important que le Code criminel ne soit pas contesté longuement devant les tribunaux, le plus souvent sans grand résultat. Il vaudrait mieux choisir de procéder à une refonte pour que soient respectés les critères améliorés de justice et d'équité.

Quatrièmement, et en dernier lieu, une recommandation précisément de ressort fédéral. Nous demandons que la GRC, le Service canadien du renseignement de sécurité et les Forces armées canadiennes relèvent du Parlement et qu'on exige de ces institutions qu'elles respectent les mêmes critères que le reste de la société canadienne quand il s'agit de droits de la personne. Nous pensons qu'il est absolument inacceptable que de gros organismes du gouvernement aient le droit de ne rien modifier dans leurs pratiques, de demeurer des fossiles du 19^e siècle, alors que le reste de la société canadienne se prépare à entrer dans le 21^e siècle qui sera à nos portes dans 14 ans. Voilà nos recommandations.

Le président: Monsieur Reeve, merci beaucoup d'être venu témoigner et de nous avoir présenté votre mémoire que nous avons reçu à Ottawa au mois de mai. Les arguments que vous avez fait valoir et les thèmes que vous avez développés de même que les cas d'espèces que vous avez cités, reprennent ce que nous avons entendu ici en comité au moment où nous nous sommes déplacés d'un océan à l'autre.

A Halifax, nous avons entendu un exposé très semblable au vôtre et bien entendu d'autres ont suivi entre Halifax et Vancouver. Je sais que les membres du Comité sympathise

[*Texte*]

line because, of course, we have had referred to our committee the private member's bill that was introduced in the House of Commons by Mr. Robinson which would make changes in federal laws with respect to sexual orientation. It is something that we are required to study. We will be making recommendations with respect to in our report in about four weeks' time. I am sure the members have some questions arising out of what you have said. We will begin with Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, thank you for your presentation. Secondly, I can assure you that we have all been sensitized by the human stories that you have recounted from coast to coast. Though you do not bring a new perspective, you only reinforce, for myself in particular, my complete discomfort at the lack of legal guarantees for right of access to employment and for right of access to housing and to services. I do not think the affairs of an individual have anything to do with the way a state should treat its citizens in terms of their right to earn a livelihood and to contribute to the well-being of our country. I think you pointed out that there are famous as well as infamous people who have this way of life and that is their business and it is nobody else's business.

• 2000

You did make two points and I would like a clarification, if I may. Did you say on the charter that it was the interpretation or you thought there should be a change to the charter?

Mr. Reeve: We think . . .

Mrs. Finestone: An amendment.

Mr. Reeve: —the words "sexual orientation" should be added as one of the grounds on which discrimination is not allowed. We feel that this is important for its symbolic value as well as for any legal effect it may have.

It may well turn out that the charter by its other provisions provides us somewhat indirectly with some legal protection anyway, but the charter does more than just serve as a document to guide courts in their decisions. I think it also serves as perhaps our highest expression of our principles in this country of devotion to justice and fairness for all our citizens.

There is no group that is more flagrantly, persistently denied this kind of justice without any kind of social support, and we really feel that this needs to be added therefore. Its value is as an example as well as for its legal value.

Mrs. Finestone: I have some concerns about that personally. I believe the charter is quite explicit in its sense of open-mindedness and its openness and I think if you start adding shopping lists to the enunciated lists already defined then we are liable to be in particular trouble later on. As sex is already in there, I think the largest interpretation might well be considered with respect to both sexual orientation, marital status, pregnancy and a host of other definitions that might flow from any one of the defined areas of discrimination.

[*Traduction*]

avec votre cause parce que notre Comité a été saisi d'un bill d'initiative parlementaire déposé à la Chambre des communes par M. Robinson et dont les dispositions visent à modifier les lois fédérales pour tenir compte de l'orientation sexuelle. Nous devons étudier ce bill. Nous allons faire des recommandations, dans notre rapport, d'ici un mois. Je suis sûr que les membres du Comité ont des questions à vous poser. M^{me} Finestone commencera.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de votre exposé. Deuxièmement, je puis vous assurer que nous sommes tous touchés par les cas d'espèces que l'on retrouve d'un océan à l'autre. Même si le point de vue que vous défendez n'est pas nouveau, vous renforcez, chez moi en tout cas, le malaise causé par l'absence de garanties juridiques offrant le droit d'accès à l'emploi, au logement, à d'autres services. Je ne pense pas que la vie privée des particuliers doive intervenir dans la façon dont l'état traite les citoyens quand il s'agit du droit de gagner sa vie et de participer à la prospérité de notre pays. Vous avez bien dit qu'il y a des gens célèbres et moins célèbres dont c'est le mode de vie et cela ne regarde qu'eux.

J'aimerais que vous me donniez des précisions sur deux points. Au sujet de la Charte, avez-vous dit que vous donniez votre interprétation ou demandez-vous qu'on la modifie?

M. Reeve: Nous pensons . . .

Mme Finestone: Une modification.

M. Reeve: . . . l'expression «orientation sexuelle» doit désormais faire partie des motifs de discrimination interdits par la loi. Nous pensons que cela a une valeur symbolique importante mais d'autre part, cela aurait des conséquences juridiques aussi.

Il se peut que d'autres dispositions de la Charte nous donnent indirectement peut-être une certaine protection juridique, mais la Charte a d'autres fonctions que de servir de guide dans les décisions rendues par les tribunaux. Je pense que la Charte représente la plus haute expression des principes de justice et d'équité que notre pays reconnaît à ses citoyens.

Aucun groupe ne se voit refuser ces droits de façon aussi persistente et flagrante, sans que le public s'émeuve, et c'est pourquoi nous estimons qu'il est important d'inclure ce motif de discrimination. Cela est important non seulement pour l'exemple mais pour la valeur juridique que cela représente.

Mme Finestone: Pour ma part, je m'en inquiète personnellement. Je pense que la Charte est très explicite, qu'elle n'est pas limitative, et si l'on commence à rallonger une liste qui existe déjà, nous aurons des ennuis plus tard. Puisque la liste contient déjà le sexe comme motif, je pense qu'on pourrait interpréter cette expression comme englobant l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse et une foule d'autres motifs qui pourraient être prétextes à discrimination. Toutefois, je pense qu'il était important d'entendre votre opinion.

[Text]

However, I think your point of view is important to have been heard.

I would just like a clarification, if you have some examples, on the Criminal Code. That troubles me. What was it you were referring to on the discrimination in the Criminal Code? Certainly the flagrant discrimination at DND and the RCMP we have heard amply about. What about the Criminal Code?

Mr. Reeve: We have in our Criminal Code a strange sort of semi-decriminalization of some forms of sexual conduct. This really is only a half-hearted effort. It is really rather peculiarly worded. That whole section needs to be redrawn in a more forthright manner.

Mrs. Finestone: Okay. Thank you very much. I was not sure what you were alluding to, but now I understand.

The Chairman: Thank you. Svend Robinson.

Mr. Robinson: Thank you, Mr. Chairman.

Certainly I would join in welcoming you before the committee. I know that you have been sitting patiently in the audience here for most of the day so you have heard some of the representations from other witnesses as well.

I might say, having seen both your brief, which is one of the most comprehensive briefs we have received on this subject, and also in terms of the presentation you have, that the *Island Gay Society* has been very well represented.

I think it is also important that we have heard from you tonight as a person from a small rural community on northern Vancouver Island because I think many, if not most, of the groups we have heard from in fact have been from big cities, where inevitably, just because of the fact there are more support networks, gays and lesbians often tend to move. So those kinds of experiences which you have spoken of from a personal perspective I think are very helpful to us in this committee.

• 2005

I have just a couple of questions. First of all, I just note in terms of your recommendation on the RCMP and the Canadian Armed Forces and the new Civilian Security Service, it is rather interesting because the Civilian Security Service does not in fact have a policy that discriminates against gays and lesbians in hiring. So the most security conscious body in the country, if you will, has adopted a policy of non-discrimination. I raised that issue at the time that the bill creating CSIS was before the House and was assured that this policy would be implemented and, in fact, I understand it has been. We are still dealing with the RCMP and the Armed Forces. We have heard lots of examples. I remember at midnight in Toronto we heard from one gentleman who had been serving in the RCMP for 18 years, had an outstanding record, accelerated promotions, very respected and admired by the people with whom he worked, but was called in by his inspector—he was an NCO—he was called in by his inspector one day and was told they understood he was homosexual, and

[Translation]

Pourriez-vous me donner des précisions, des exemples si vous en avez, au sujet du Code criminel? Cela me trouble. À quoi songiez-vous quand vous parliez de discrimination dans le Code criminel? Nous avons certainement entendu parler de la discrimination au ministère de la Défense nationale et dans la GRC. Et dans le Code criminel?

M. Reeve: Dans le Code criminel, il y a une forme bizarre de demi-discrimination du point de vue de la conduite sexuelle. C'est à vrai dire une demi-mesure. Le libellé est assez particulier. Il faudrait reformuler entièrement tout l'article.

Mme Finestone: D'accord. Merci beaucoup. Je ne savais pas si j'avais bien compris de quoi il s'agissait mais maintenant je comprends.

Le président: Merci. Svend Robinson.

M. Robinson: Merci, monsieur le président.

Je tiens à vous souhaiter la bienvenue au Comité. Je sais que vous avez attendu patiemment toute la journée et que vous avez donc entendu certains des exposés d'autres témoins.

J'ai lu votre mémoire, et c'est l'un des mémoires les plus exhaustifs sur le sujet. D'autre part, la *Island Gay Society* a été très bien représentée.

Je pense qu'il est important de vous avoir entendu ce soir à titre de témoin, à titre de représentant d'une petite collectivité rurale de l'extrémité septentrionale de l'île de Vancouver car je pense que beaucoup de groupes, sinon tous, qui ont comparu jusqu'à présent représentaient les grandes villes où, inévitablement, tout simplement parce qu'il existe de meilleurs réseaux d'appui, les homosexuels et les lesbiennes peuvent souvent agir. Les expériences, donc, que vous avez décrites, de votre point de vue personnel, seront très utiles aux membres du Comité.

Je voudrais vous poser quelques questions. Je remarque que vous faites des recommandations au sujet de la GRC, des Forces armées canadiennes et du nouveau Service du Renseignement de sécurité. C'est intéressant parce que ce nouveau service n'a pas à vrai dire de politique discriminatoire à l'égard des homosexuels et des lesbiennes à l'embauche. Cela signifie que la plus haute instance des services de renseignements au Canada a adopté une politique de non-discrimination. Quand le projet de loi portant création du service de Renseignement de sécurité a été déposé à la Chambre, j'ai posé la question et on m'a assuré que cette politique allait être mise en application et, de fait, je crois savoir qu'elle l'est. Il reste la GRC et les Forces armées. On nous a cité bien des exemples. Il était minuit à Toronto, quand un ancien membre de la GRC est venu témoigner. Il avait servi 18 années, avec un dossier irréprochable, des promotions successives, et il était respecté et admiré de ses collègues. Soudainement, l'inspecteur l'a fait venir en lui disant qu'il avait compris qu'il était homosexuel et

[Texte]

that spelled the end of his career after 18 years. That cannot be tolerated or accepted in a free and democratic society, as you have said.

I want to ask you if perhaps you could just speak a little bit more about some of the experiences you have had and maybe some of the members of the Island Gay Society in your own communities, as people who have had the courage and, I might say, the tremendous courage to be open, because in a small community I can imagine that it is very difficult. What is it like to be known to be gay in a community like Port Hardy, British Columbia, a small community? What implications has this had for you on a kind of personal level?

Mr. Reeve: Well, how one copes with the vicissitudes of life differs according to one's personality, upbringing, experience and resources and what would be just unpleasant for one person would be totally shattering for someone else. I seem to have created for myself a reasonably satisfactory life. There are some problems. A couple of weeks ago, when taking my dog for a walk around the neighbourhood, some passing motorists started yelling obscenities at me. Every once in a while some incident like that happens, because I am a fairly well-known individual. I have a fairly prominent role in the community, not simply as a gay person, but the fact that I am gay is also well known.

Other people find their lives, I must say, totally miserable in comparison to mine. They simply feel so oppressed by the situation in which they find themselves, they feel they cannot trust their fellow employees, they cannot trust their employers to be open and honest with them, they feel they are dealing in a sort of false manner with everybody they deal with, which is really very corrosive and destructive. Some people attempt to escape from this unpleasant situation by drinking to excess and others try to move away to the big city where they can hide in the anonymous crowds. How one deals with these things, as I say, depends on your resources and your character. I think I have been more fortunate than most of the people in my community in that I seem to have managed to survive reasonably comfortably.

Obviously people do suffer. I see people who end up basically ruining their lives and becoming alcoholics and the real reason is their fear and their frustration at being in a situation where they feel they cannot trust and cannot relate on an honest level with the people around them.

Mr. Robinson: Maybe just one other brief point, if I may. You spoke of violence and you have given some examples of violence. I was told another story about an individual who happened to fit the stereotype of being gay who, as it turned out, was straight—he was the brother of a friend of mine—and in fact was severely beaten up, just because he fit the stereotype. So it is not only those who are gay and who are known to be gay. It is even those who fit society's stereotypes who are the victims of this kind of violence.

I also would be interested in pursuing the incident to which you referred, the RCMP officer in that community who, in my view, was in very serious breach of his responsibilities as an officer, if the facts you have indicated are accurate, if indeed he did go and speak to this individual's employer. I would be

[Traduction]

que cela signifiait que sa carrière était terminée, après 18 ans. Dans une société libre et démocratique, on ne peut tolérer ou accepter cela, vous l'avez bien dit.

J'aimerais vous demander de développer un peu les expériences que vous avez connues ou encore celles que d'autres membres de votre société ont connues, à titre de gens assez courageux pour mettre carte sur table. Étant donné que vous vivez dans une petite collectivité, je suppose que cela est très difficile. Comment se sent-on quand on a fait savoir qu'on était homosexuel et qu'on vit à Port Hardy, en Colombie-Britannique, dans une petite collectivité? Qu'est-ce que cela a signifié pour vous, de votre point de vue personnel?

M. Reeve: Les gens font face aux vicissitudes de la vie suivant leur personnalité, leur éducation, leur expérience et les ressources qu'ils possèdent. Ce qu'une personne trouverait tout simplement désagréable peut être bouleversant pour une autre. Je me suis plus ou moins taillé une situation assez satisfaisante. J'ai des problèmes. Il y a quelques semaines, je baladais mon chien dans le voisinage et des gens qui passaient en voiture ont commencé à m'injurier. Il m'arrive de temps à autre des incidents de ce genre parce que je suis assez bien connu. J'occupe une place prééminente dans la collectivité non seulement à titre d'homosexuel mais le fait que je le suis, est bien connu.

D'autres personnes dans le même cas que moi, trouvent leur situation tout à fait misérable. La situation les oppresse énormément, ils estiment qu'ils ne peuvent pas faire confiance à leurs collègues, qu'ils ne peuvent pas faire confiance à leurs employeurs et ils refusent donc d'être ouverts et honnêtes. Ils ont l'impression que leurs rapports avec autrui sont faux, et cela mine et détruit. Certaines personnes essaient donc de fuir cette situation en buvant; d'autres se réfugient dans les grandes villes où l'anonymat des foules les protège. Comme je l'ai dit, chacun réagit différemment, suivant ses ressources et son caractère. Je pense que j'ai eu plus de chance que d'autres car je suis parvenu à survivre dans ma collectivité et à m'y trouver assez à l'aise.

De toute évidence, les gens souffrent. Je connais des gens qui ruinent leur vie, deviennent alcooliques et la véritable raison est la peur et les vexations de se trouver dans une situation où l'on ne peut faire confiance à personne où l'on ne peut communiquer à personne de façon honnête.

M. Robinson: Un dernier point. Vous avez parlé de violence et vous nous en avez donné des exemples. On m'a cité le cas de quelqu'un qui offrait les signes extérieurs d'un homosexuel mais qui n'en était pas moins hétérosexuel. Il s'agit du frère d'un de mes amis. Il a été brutalisé, tout simplement parce qu'il correspondait au stéréotype. Autrement dit, ce ne sont pas uniquement les homosexuels, ceux qui sont reconnus comme tels qui souffrent. Ceux qui correspondent au stéréotype sont également victimes de ce genre de violence.

Je voudrais plus de détails sur le cas que vous avez exposé, celui de l'agent de la GRC qui, à mon avis, a gravement manqué à ses responsabilités, si en fait il a effectivement comme vous le dites, été parler à l'employeur. Ce cas m'inté-

[Text]

most interested in pursuing that matter with the appropriate authorities.

• 2010

Mr. Reeve: This particular instance of the RCMP constable who zipped around the next morning and could hardly wait to tell the employer about the discovery that one of his employees was gay is in some way typical of the problems involved. The individual concerned, the young man, was so terrified by his experience with the RCMP that he packed up and moved away within two days, quit his job and was gone. Obviously whatever the RCMP said to him, they indicated his life was going to be pretty miserable.

He was certainly not, as I think most people would be, emotionally or financially prepared to launch into some kind of pursuit of correcting this unfair behaviour. There are laws, but they are not always available to everybody in every circumstance. People with limited financial or other resources simply cannot launch into pursuing complaints and law suits the moment something unpleasant happens to them.

This is certainly not the first or last incident of that sort, and I am sure my community is only typical. I can think of another case where some middle-aged chap came to the attention of the RCMP as being gay. Three or four of the young, more enthusiastic RCMP constables immediately paid him a visit the next day at his apartment and sort of stood around looking bullying and telling him he ought to move away, which he did.

On the other hand, these are not daily occurrences. If this became a regular pattern of any frequency in a particular community, at least someone in my community, me, would make a fuss about it and it would at least be temporarily stopped. This is sort of typical of the experience of many people, and every community does not have some activist who is going to leap up and jump to your defence when he hears about unfair treatment.

Mr. Robinson: Thank you.

The Chairman: Thank you. Maurice Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Au début de votre exposé, vous faisiez allusion que les membres de ce Comité pourraient vous aider davantage à changer le climat social. Et je suis certain, j'en ai pris note, que vous ne faisiez pas allusion aux modifications juridiques du texte. À quoi donc, monsieur Reeve, faisiez-vous allusion?

Mr. Reeve: To a degree I was talking about the legal changes. The legal changes will serve as an example to society that there is a statement that discriminatory behaviour and attitudes are not acceptable to society. By having this embodied in the law and reported from time to time in various journals, I think the message will come across to society that this is no more justified and defensible than discrimination against people on the grounds of religion or race. So by making or promoting a change in the law I think the committee would be encouraging a change in social attitude. The reporting of

[Translation]

resse vivement et je voudrais que les autorités compétentes en soient saisies.

M. Reeve: Cet exemple d'un constable de la GRC qui s'est précipité le lendemain matin pour aller annoncer à l'employeur qu'on avait découvert qu'un de ses employés était homosexuel est un exemple typique. Cette expérience avec la GRC avait tellement terrorisé le jeune homme en question qu'il plia bagage immédiatement, quitta son emploi et, deux jours plus tard, avait disparu. De toute évidence, la GRC l'avait averti qu'on allait lui faire la vie dure.

Comme la plupart des gens dans une situation de ce genre, il n'était pas prêt, ni au plan émotionnel ni financier à se lancer dans une campagne pour obtenir gain de cause. Il y a des lois, mais elles ne sont pas toujours utiles à tout le monde dans toutes les circonstances. Il y a des gens qui ont des ressources financières ou autres qui sont limitées et qui ne peuvent tout simplement pas se lancer dans des plaintes et des poursuites dès qu'il leur arrive quelque chose de déplaisant.

Ce n'est certainement ni le premier ni le dernier incident de ce genre, et je suis certain que ma communauté n'est que trop typique. Je me souviens aussi du cas d'un homme d'âge moyen sur lequel on avait attiré l'attention de la GRC sous prétexte qu'il était homosexuel. Trois ou quatre membres de la GRC particulièrement jeunes et enthousiastes lui rendirent visite le lendemain dans son appartement et prirent un air menaçant pour lui dire qu'il devrait déménager; c'est ce qu'il fit.

D'un autre côté, ce genre de choses ne se produit pas tous les jours. Si cela devenait fréquent et régulier dans une communauté donnée, il y aurait forcément quelqu'un, et ce pourrait être moi, qui ferait un scandale et obtiendrait que ce genre de pratiques cesse, du moins temporairement. Beaucoup de gens ont eu cette expérience et toutes les communautés n'ont pas un activiste de service qui se précipite pour défendre ceux qui ont été traités injustement.

M. Robinson: Merci.

Le président: Merci. Maurice Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

At the beginning of your presentation you were saying that the members of this committee could well help you change the social climate. I made a note of it and I am quite certain that you were not alluding to legal changes in the text. What then were you alluding to, Mr. Reeve?

M. Reeve: D'une certaine façon, je parlais des modifications juridiques. Les modifications juridiques serviront d'exemple à la société, démontreront qu'un comportement discriminatoire n'est pas acceptable pour la société. Une fois cela posé en droit, si l'on en parle de temps en temps dans différents journaux, le message finira par passer et les gens finiront par croire que ce type de discrimination n'est pas plus acceptable que la discrimination pour des raisons de religion ou de race. Par conséquent, en effectuant ou en réclamant une modification de la loi, le Comité favorisera le changement des attitudes

[Texte]

the committee's recommendations to this effect would be a step in that direction. That in itself would be a sign that at least a respectable-thinking element of society believes this sort of unfair treatment is unjustified.

M. Tremblay (Lotbinière): Vous parliez tantôt d'agression physique. Avez-vous été victime d'agression physique?

Mr. Reeve: No. Perhaps it is because I am big.

M. Tremblay (Lotbinière): Vous avez relaté, tantôt, votre expérience concernant votre formation académique professionnelle et votre perte d'emploi. Avez-vous entrepris des actions juridiques appropriées?

Mr. Reeve: No. This event happened 14 years ago, when there was no legal protection of any sort in virtually any Canadian jurisdiction. This is not something that was really amenable to pursuit in the courts. Even now in British Columbia there is some doubt as to whether there would be any point in pursuing a complaint, since the human rights legislation in British Columbia has been amended to reduce the amount of protection that exists.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you very much, Mr. Reeve.

The Chairman: Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

• 2015

Mrs. Collins: As has been mentioned, we have heard representations from the gay community right across the country, and I think it is evident from the evidence we have heard that certain citizens of Canada are denied equal protection and equal benefit of the law because of their sexual orientation. This committee will be dealing with that, and your submission has reinforced the kind of cases we have heard.

I have asked this question of other groups, and I have found that in reply, at least from groups representing larger centres, many have indicated they feel there has been some improvement; some greater understanding and tolerance on the part of the community towards the concerns of the gay community. I wonder about a small community, such as where you live and other communities on the island . . . whether you feel there has been any positive progress in this respect.

Mr. Reeve: As a middle-aged person, having lived in Canada for many decades, I would say it is my feeling that the atmosphere of social tolerance in the country has improved slowly over 20 or 30 years. I have not lived in the community where I live for that period of time, but I find the community where I live, in spite of the occasional problems people have, to be far more tolerant than was, for instance, the City of Ottawa, where I grew up many years ago. So I think this is a sign that even in rural and small-town Canada there is more open-mindedness and a more tolerant and civilized attitude than has existed in the past.

A public opinion poll certainly would show that in principle a large number of Canadians believe discrimination against gay people is not justified. The public opinion polls have

[Traduction]

sociales. Des recommandations du Comité dans ce sens seraient déjà un pas dans la bonne direction. En soi, cela prouverait qu'une portion respectable de la société considère que c'est injuste et injustifié.

Mr. Tremblay (Lotbinière): You were talking about physical aggression. Have you been a victim yourself of physical aggression?

Mr. Reeve: Non, peut-être à cause de ma taille.

Mr. Tremblay (Lotbinière): You told us about your academic training and how you lost your job. Did you seek legal remedies?

M. Reeve: Non. Cela remonte à il y a 14 ans, à l'époque, il n'y avait virtuellement pas de protection juridique dans aucune juridiction canadienne. C'est une chose qui ne pouvait pas faire l'objet de poursuite devant les tribunaux. Encore aujourd'hui, en Colombie-Britannique, il n'est pas évident qu'une plainte donnerait des résultats car la législation sur les droits de la personne en Colombie-Britannique a été modifiée et réduit la protection.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci beaucoup, monsieur Reeve.

Le président: Mary Collins, députée de Capilano.

Mme Collins: Comme on l'a dit, nous avons entendu des représentants des homosexuels de toutes les régions du pays et il semble évident que certains Canadiens ne bénéficient pas de la même protection et des mêmes avantages en droit à cause de leur orientation sexuelle. Ce Comité va se pencher sur ce problème et votre intervention est venue confirmer ce que nous avons entendu jusqu'à présent.

C'est une question que j'ai posée à d'autres groupes et il m'a semblé que les groupes des gros centres urbains, du moins, parlent d'une certaine amélioration. Apparemment, il y aurait une meilleure compréhension, une plus grande tolérance envers les préoccupations de la communauté homosexuelle. Je m'interroge sur la situation d'une communauté plus restreinte, comme la vôtre, ou d'autres communautés dans l'île, avez-vous pu constater qu'on faisait des progrès?

M. Reeve: J'ai vécu au Canada pendant des dizaines d'années, je suis une personne d'âge moyen, et je peux dire que depuis 20 ou 30 ans la tolérance sociale s'est accrue lentement. Je n'ai pas vécu dans la ville où je vis actuellement pendant tout ce temps-là, mais là où j'habite, en dépit de problèmes périodiques, j'ai l'impression que les gens sont beaucoup plus tolérants qu'ils ne l'étaient à Ottawa, là où j'ai été élevé. Autrement dit, même dans les petites villes et dans les régions rurales, il y a une plus grande ouverture d'esprit, une attitude plus tolérante et civilisée que par le passé.

Un sondage d'opinions publiques démontrerait probablement qu'en principe un grand nombre de Canadiens pensent que la discrimination contre les homosexuels ne se justifie pas.

[Text]

changed slowly over the years to indicate a larger and larger acceptance of this attitude. I believe this applies in the rural areas too. The only other small town in which I have lived I lived in some 15 or 20 years ago. Certainly it had a much more negative attitude than the community where I now live. But that is why I live in Port Hardy. I think Port Hardy is a wonderful place.

Mrs. Collins: I know it is. I lived on the Island for a while.

The Chairman: On behalf of the committee, I would like to thank you for appearing before us tonight and speaking to the brief you had submitted earlier.

Ladies and gentlemen, the next presentation that will be made to us will be on behalf of Canadian Women for Free Enterprise, represented by Margot Furk. This will be an oral presentation. A brief has not been previously received.

Ms Margot L. Furk (Canadian Women for Free Enterprise): Thank you, Mr. Chairman, and thank you, members of the committee, for providing me with an opportunity to express my views here this evening.

I am an individual citizen, a concerned citizen, a confirmed conservative—small “c”—and I am a person who is very worried about the future direction this country is taking.

I would like to mention that the reason I have not presented a written brief is that I did not receive any data from this committee and I was only notified a couple of days ago of the fact that I was on the agenda. So I apologize that the comments I am about to make are not in writing. However, I presume there will be a transcript and the members of this committee, plus any other elected Members of Parliament who are reading that transcript, will in no way demean or underestimate the importance of the comments I am making by virtue of the fact that they are not accompanied by a fancy written brief.

• 2020

The Chairman: Yes, there will be a published transcript of our proceedings here, and I do appreciate that you have been able to come forward on fairly short notice.

Ms Furk: Thank you. Okay, I should emphasize that I speak not only for myself but for an ad hoc group of women called the Canadian Women for Free Enterprise. We are a group of strong individualistic free enterprisers who are not publicly funded. We are all professional people who are very busy working in order to make ends meet during a very difficult recession in our country, and we do not have the benefit of a lot of time and a lot of funds from the Government of Canada to allow us to produce briefs and to attend public meetings on a regular basis.

We have organized a group because we perceive that this is the only way we can ensure that our politicians will listen. It is our understanding that the political process now is significantly influenced by the lobbies of special interest groups and

[Translation]

Les sondages d'opinions ont évolué lentement au cours des années et, de plus en plus, c'est une attitude qui prévaut. À mon sens, cela s'applique aux régions rurales également. La seule autre petite ville où j'ai vécu avait des attitudes bien plus négatives que la communauté où je vis actuellement, c'était il y a 15 ou 20 ans. Cela dit, c'est la raison pour laquelle j'habite à Port Hardy, je crois que c'est un endroit merveilleux.

Mme Collins: Je le sais. J'ai vécu dans l'Île pendant un certain temps.

Le président: Au nom du Comité, nous vous remercions d'avoir comparu ce soir et d'être venus développer pour nous les idées de votre mémoire que vous nous aviez soumis plus tôt.

Mesdames et messieurs, notre témoin suivant représente l'Association canadienne pour la libre entreprise, il s'agit de Margot Furk. C'est un exposé oral, nous n'avons reçu de mémoire de ce témoin.

Mme Margot L. Furk (Association des femmes canadiennes pour la libre entreprise): Merci, monsieur le président, merci membres du Comité de cette occasion que vous m'offrez d'exposer mon point de vue.

Je comparais à titre privé; je suis une citoyenne responsable, conservatrice confirmée, avec un petit «c», et l'orientation future de ce pays m'inquiète énormément.

Si je n'ai pas déposé de mémoire écrit, c'est que je n'ai rien reçu de ce Comité et c'est seulement il y a deux jours qu'on m'a avertie que j'étais à l'ordre du jour. Je vous prie donc de m'excuser de n'avoir rien soumis par écrit. Toutefois, j'imagine que la séance sera transcrite et que les membres de ce Comité et tous les députés qui liront cette transcription ne sous-estimeront pas l'importance de mon intervention sous prétexte qu'elle ne s'accompagne pas d'un mémoire de fantaisie écrit.

Le président: Effectivement, la séance sera transcrite et publiée et nous vous sommes reconnaissants d'avoir pu venir avec un si court préavis.

Mme Furk: Merci. Cela dit, je dois préciser que je parle non seulement en mon nom personnel, mais également au nom d'un groupe de femmes, l'Association des femmes canadiennes pour la libre entreprise. Nous sommes un groupe de femmes convaincues des mérites de la libre entreprise, d'individualistes convaincues et nous ne recevons pas de fonds publics. Nous appartenons toutes à des professions libérales et nous nous donnons beaucoup de mal pour joindre les deux bouts en cette période de récession économique. Nous ne disposons pas de temps et de fonds du gouvernement du Canada pour préparer des mémoires et assister à des réunions publiques régulières.

Si nous nous sommes regroupées, c'est que pour nous, c'est le seul moyen d'obtenir l'attention de nos hommes politiques. Nous constatons que le processus politique est actuellement très influencé par le lobbying de groupes d'intérêts spéciaux et

[Texte]

that the opinions of individuals, as expressed at the ballot box, are no longer considered to be paramount when making important political decisions. We are not people who wish to be identified as members of a group. We do not consider ourselves as women; we consider ourselves as people. However, as I said earlier, it appears it is necessary to speak to you as a group.

You mention in your book—which, I might add, I received this evening—*Equality Issues in Federal Law: A Discussion Paper*, in the conclusion on page 65:

While the government has the responsibility for making laws and policies, individual Canadians have a fundamental role in this process.

I think it is important to note that you state "individual Canadians", not special interest groups, not self-appointed individuals claiming to represent certain special interest groups in the country, people who more often than not have not been elected by those groups, but rather, have joined together in a living room and created an association that claims to speak on behalf of some obviously non-homogeneous group of individuals.

More particularly, very frequently those people are not politically homogeneous. I suspect there are Chinese who vote Conservative, Liberal and NDP, that there are blacks who vote Conservative, Liberal and NDP. I even suspect there are homosexuals who vote Conservative, Liberal and NDP, and there certainly are women who vote Conservative, Liberal and NDP. The reason I refer to political homogeneity is because I perceive that what we are discussing here is really a socio-economic political philosophy that, to me, is diametrically opposed to traditional conservatism and certainly to the concept of free enterprise and democracy as I understand it.

To pursue the question of special interest groups, I would like to suggest that, if you are concerned in the future with ensuring equal opportunity for all, perhaps you should consider equal access to public funds for all political perspectives in order that we can all belly up to the trough and work full-time to promote our particular perspective. Having said that, I would like to indicate to you that in my opinion the person who is being most discriminated against these days is the Canadian taxpayer.

Now, you also indicate in your conclusion on page 65:

So the questions posed in this discussion paper must be answered by Canadians themselves before government formulates plans for carrying out the consensus that emerges.

I would hope that in your deliberations you are not presuming that the opinions expressed to you during this committee process are in any way demonstrative of a consensus. If you do believe that, I suggest you are sorely mistaken. There are very, very many people in this country who are not even aware that this committee exists. They do not have the time or the funds, they perhaps do not have the education, and most of them probably do not have the courage to attend these kinds of

[Traduction]

plus tellement par les voix électorales des particuliers. Nous ne voulons pas être considérées comme les membres d'un groupe; nous nous considérons avant tout comme des femmes, comme des personnes. Toutefois, comme je l'ai dit plus tard, il semble indispensable de nous adresser à vous en tant que groupe.

Dans votre livre que, soi-disant en passant, j'ai reçu ce soir, et qui s'intitule «Les droits à l'égalité et la législation fédérale: un document de travail», dans la conclusion, à la page 79, vous dites:

Même si le soin d'élaborer les lois et les politiques relève du gouvernement, les Canadiens ont également un rôle fondamental à jouer à cet égard.

Il faut noter que vous parlez des «Canadiens» et non pas de groupes d'intérêts spéciaux, non pas d'individus qui prétendent représenter certains groupes d'intérêts spéciaux, groupes qui le plus souvent ne sont pas ceux qui vous ont élus, mais plutôt se sont rassemblés dans un salon pour créer une association qui prétend défendre les intérêts d'un groupe de particuliers qui manque évidemment d'homogénéité.

Très souvent, ces groupes ne sont pas homogènes non plus du point de vue politique. Je pense qu'il doit y avoir des Chinois qui votent conservateur, d'autres qui votent libéral et NPD. Il y a des Noirs qui votent conservateur, libéral et NPD. Je soupçonne même qu'il y a des homosexuels qui votent conservateur, libéral et NPD et il y a certainement des femmes qui votent conservateur, libéral et NPD. Si je parle d'homogénéité politique, c'est parce que nous discutons ici de notions politiques socio-économiques qui vont à l'encontre du conservatisme traditionnel et des notions mêmes de libre entreprise et de démocratie telles que je les comprends.

Pour revenir sur la question des groupes d'intérêts spéciaux, je pense que si vous tenez vraiment à assurer des chances égales à tout le monde, vous devriez peut-être envisager d'accorder aux gens les mêmes possibilités de financement public quelle que soit leur coloration politique, pour que nous puissions tous enfin nous approcher de l'abreuvoir et travailler à temps plein à la diffusion de nos idées. Cela dit, je tiens à vous dire qu'à mon avis, la personne qui souffre le plus de discrimination à l'heure actuelle, c'est le contribuable canadien.

Maintenant, dans votre conclusion, à la page 79, vous dites:

Les Canadiens devront donc eux-mêmes répondre aux questions soulevées dans le présent document de travail avant que le gouvernement ne puisse entreprendre l'élaboration des mesures destinées à mettre en oeuvre le consensus qui aura été établi.

J'espère que vous ne prenez pas pour acquit que les opinions que vous aurez entendues pendant ces audiences sont l'expression d'un consensus. Si vous croyez cela, je pense que vous faites une grave erreur. Il y a beaucoup, beaucoup de gens dans ce pays qui ne sont même pas au courant de l'existence de ce Comité. Ils n'ont ni le temps ni l'argent nécessaire, ni parfois même l'éducation, sans parler du courage, nécessaires, pour assister à ce genre d'audiences. Je peux vous dire

[Text]

public hearings. I can tell you as well, from personal experience, that it is not easy getting on your agenda. It is really easy for you to tell everybody that you are making these kinds of committee hearings available to individual Canadians but, in point of fact, it is not true.

• 2025

So I would emphasize that I think it is very critical that, when you are making your deliberations, you remember how you were elected, why you were elected and what the people who voted for you thought they were electing you for.

Now I would like to address two topics in particular. One is the question of affirmative action, and the other is the question of equal pay for work of equal value.

It seems to me that we should be talking about equality of opportunity, not equality of results. It is not the government's role to ensure equality of results but merely to provide a legislative framework that ensures each individual has equality of opportunity. If those individuals should choose to make personal decisions that somehow inhibit their progress, then the results of those decisions are theirs and theirs alone. It is not society's responsibility nor the government's responsibility on behalf of society to attempt to correct all of the so-called disadvantages resulting from personal decision making.

I have read subsections 15(1) and 15(2) of the charter many times, and it scares me. I was concerned about the Charter of Rights and Freedoms when we were in the midst of the political process debating the pros and cons. But only after it was over, unfortunately, did I become aware of the fact that we have actually entrenched affirmative action programs in our Constitution.

I wonder how many members of this committee and how many other elected representatives have read George Orwell's 1984? His concept of "double-think" is, I think, legitimately applied to subsection 15(2) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. George Orwell wrote, "All animals are equal, but some animals are more equal than others".

I would now like to read some quotes from a newspaper article which I frankly found shocking. It is *The Vancouver Sun*, Tuesday, May 26, 1985. The headline is:

Inequity Leads to Equality, MPs Say

Canadians must be prepared to go through a period of special treatment for the victims of racism and sexism in order to achieve a society where everyone is treated more equally, Members of a House of Commons committee said Monday. They did not argue with an assertion by *The Sun's* page 5 editor, Trevor Lautens, that the achievement of equal rights must employ sexism to defeat sexism and racism to defeat racism. It will be necessary for Canadians to give special treatment to women and members of racial and other oppressed minority groups to achieve equal treatment and compensate them for past unequal treatment.

[Translation]

également, c'est mon expérience personnelle, que ça n'est pas facile de se faire inscrire à votre ordre du jour. Vous avez beau jeu de dire à tout le monde que ces audiences sont ouvertes à tous les Canadiens individuellement, mais en réalité, ce n'est pas vrai.

Par conséquent, au cours de vos délibérations, il faut absolument que vous vous souveniez de la façon dont vous avez été élus, de la raison pour laquelle vous avez été élus et des raisons pour lesquelles les gens qui vous ont élus l'ont fait.

Maintenant, j'ai deux sujets à aborder plus particulièrement. D'une part, la question de l'action positive, d'autre part, la notion de salaire égal pour un travail égal.

Il me semble que nous devrions parler d'égalité de chances et non pas d'égalité de résultats. Ce n'est pas au gouvernement de rechercher l'égalité des résultats, mais simplement de mettre en place un cadre législatif qui assure à chacun l'égalité de chance. Si ces gens-là prennent des décisions personnelles qui, d'une certaine façon, entravent leurs progrès, les résultats de ces décisions dépendent d'eux, et d'eux uniquement. Ce n'est ni à la société ni au gouvernement au nom de la société d'essayer de redresser tous les déséquilibres qui viennent de décisions prises en privé.

J'ai lu et j'ai relu les paragraphes 15(1) et 15(2) de la Charte et cela me fait peur. En plein milieu de la discussion politique sur le pour et le contre de la Charte des droits et libertés, j'avais beaucoup d'inquiétude. Malheureusement, c'est seulement lorsque cela a été terminé que je me suis rendu compte que nous avions constitutionnalisé les programmes d'action positive.

Je me demande combien de membres de ce Comité, combien de représentants élus ont lu 1984 de George Orwell? Sa notion de *double-think* pourrait fort bien s'appliquer au paragraphe 15(2) de la déclaration canadienne des droits et libertés. George Orwell a écrit: «Tous les animaux sont égaux, mais certains animaux sont plus égaux que d'autres».

Maintenant, je vais vous citer quelques passages d'un article de journal qui m'a franchement choqué. C'est un article du *Vancouver Sun* daté du mardi 26 mai 1985; il est intitulé:

L'injustice conduit à l'égalité déclare un député

Les Canadiens doivent se résigner à traverser une période de favoritisme envers les victimes du racisme et du sexisme pour parvenir à une société où tout le monde est traité avec plus d'égalité, ont déclaré les députés d'un comité de la Chambre des communes lundi. Ils n'ont pas contesté une déclaration de l'éditeur de la page 5 du *Sun*, Trevor Lautens, qui y prétend que pour parvenir à l'égalité des droits, il faut utiliser le sexisme pour lutter contre le sexisme et le racisme pour lutter contre le racisme. Les Canadiens devront accorder aux femmes et aux membres des groupes raciaux et autres minorités opprimées un traitement de faveur pour parvenir à l'égalité et compenser les injustices du passé.

[Texte]

Collins, Tory MP for Capilano, and Robinson agreed with the reporter's suggestion that a period of inequity will be necessary to achieve eventual equitable treatment.

That is the worst case of "double-think" I think I have ever seen in all of my life. That, ladies and gentlemen, is moral bankruptcy.

We use the terminology "affirmative action". In my opinion, it would more appropriately be called "affirmative discrimination", because the government is suggesting that there is good discrimination and bad discrimination: private sector discrimination is bad; public sector discrimination is good. I might remind all of the elected Members of Parliament that you all came from the private sector—and, I might add, you can all return there as well. When you are back in the private sector and somebody else is in government, will you feel comfortable to know that the individual choices you make are no longer good because somebody who is now in government has decided that they are bad?

• 2030

I might inquire as well why this committee is perhaps not larger. Affirmative action requires a statistical balance, presumably based on sex and race and religion and so on. I would suggest that there simply are not enough members of this committee to ensure such a representative balance. I see no one of other than the Caucasian race. I am not at all sure of your religions. There is one thing: it does appear to be almost sexually balanced; however, since females are 52% of the population I suggest that the three-two should have been the other way.

I would like to read to you a couple of quotes. Because I was rather short on time in preparation for this, I have taken to bringing a couple of books I found particularly interesting. I have read several, and I will read to you a quote from an author in the United States, called Nathan Glazer:

Affirmative action has come to mean much more than advertising opportunities actively, seeking out those who might not know of them, and preparing those who might not yet be qualified. It has come to mean the setting of statistical requirements based on race, colour and national origin for employers in educational institutions. This new course threatens the abandonment of our concern for individual claims to consideration on the basis of justice and equity, now to be replaced with a concern for rights for publicly determined and delimited racial and ethnic groups.

A second quote from Mr. Glazer which I think is most appropriate:

A person's colour, race and ethnic background are as decisive for his or her fate today as they were in 1964 when, with the passage of the Civil Rights Act, we thought we had taken a giant step in eliminating colour, race and ethnic origin from public and private decision-making. Matching the hundreds of millions being spent each year by government to impose goals and quotas and to monitor the actions of private and public employers, schools and colleges, or the hundreds of millions spent by employers and institutions in

[Traduction]

Collins, député de Capilano, et Robinson ont dit qu'ils étaient d'accord avec le journaliste et qu'une période d'injustice était nécessaire pour parvenir à une situation d'égalité.

C'est le pire exemple de duplicité que j'ai jamais entendu. Cela, mesdames et messieurs, c'est de la faillite morale.

On parler d'«action positive». À mon sens, il vaudrait mieux parler de «discrimination positive», car le gouvernement semble penser qu'il y a de la bonne discrimination et de la mauvaise discrimination: la discrimination du secteur privé est mauvaise, celle du secteur public est bonne. Je rappelle à tous les députés élus au parlement qu'ils sont tous venus du secteur privé et qu'ils pourraient fort bien tous y retourner. Quand vous serez rentrés dans le secteur privé, quand quelqu'un d'autre occupera votre place au gouvernement, quelle sera votre réaction s'il décide que les choix que vous avez fait pendant que vous étiez au gouvernement ne sont plus justifiés?

J'aimerais savoir également pourquoi ce Comité n'est pas plus important. L'action positive exige un équilibre statistique fondé, j'imagine, sur le sexe, la race, la religion, etc. Je pensais que les membres de ce Comité ne sont pas assez nombreux pour être vraiment représentatifs; je ne vois personne de race autre que Caucasienne. Je ne sais pas quelles sont vos religions, mais du point de vue des sexes, c'est pratiquement équilibré. Cela dit, puisque les femmes représentent 52 p. 100 de la population, je pense que la proportion de trois à deux aurait dû être dans l'autre sens.

Je vais maintenant vous lire deux citations; faute de temps pour préparer cet exposé, j'ai décidé d'apporter deux ouvrages qui m'ont paru particulièrement intéressants. J'en ai lu plusieurs, et je vais vous citer un auteur américain appelé Nathan Glazer:

Au départ, l'action positive, c'était une action publicitaire active qui informait les ignorants et préparait les futurs usagers; aujourd'hui, c'est devenu beaucoup plus que cela. C'est devenu un moyen de fixer des exigences statistiques fondées sur la race, la couleur, l'origine nationale pour les employeurs des établissements d'enseignement. Cette nouvelle démarche menace l'abandon de nos préoccupations pour les droits individuels fondés sur la justice et l'équité qui seraient remplacées par la défense des droits de groupes raciaux et ethniques choisis et limités publiquement.

Une deuxième citation de M. Glazer qui me semble tout à fait juste:

La couleur d'un individu, sa race et ses origines ethniques ont aujourd'hui la même importance pour une personne qu'en 1964 à l'époque de l'adoption de la loi sur les droits civils. Nous avons cru faire un grand pas dans l'élimination des notions de couleur, de race et d'origine ethnique au niveau des décisions prises en public et en privé. Chaque année, le gouvernement dépensait des centaines de millions de dollars pour imposer des objectifs et des quotas et pour contrôler les actions des employeurs publics et privés, et

[Text]

their effort to comply, and now involving thousands of lawyers who have come to specialize in this arcane world of race and ethnic group requirement and privilege. That it could all be swept away, that we could achieve a society in which men and women are judged on the basis of their abilities rather than their colour, race or ethnic origin, now seems a utopia that is perhaps hopeless to achieve.

I think that is a sad testament to the ineffectiveness of the affirmative action programs in the United States, and if you have any doubts there are many authors who have written as to the lack of success of those affirmative action programs in the United States.

There is one author in particular I would suggest that the members of the committee read. His name is Thomas Sowell, and he is a renowned economist and social scientist. For the information of this committee, he is also black. He has written two books: one is called *Ethnic America* and the other is called *The Economics and Politics of Race*. This is an economic analysis; it is not a subjective commentary. He has done an in-depth study of the statistical background of so-called discrimination based on ethnic classification. He has found in his analysis that, yes, there is real discrimination, but he has also discovered that a lot of the statistics being used by the bureaucrats and the politicians are incomplete and in some cases inaccurate because they do not take into account a number of variables that are critical when determining whether an inequity actually exists.

• 2035

Rather than repeating a lot of his theories, I will just point out one. Contrary to the understanding of most members of the public, the highest economic categories in the United States right now are not Caucasians but—in fact, there are four I believe—Japanese, Chinese, and a couple of others I do not remember that are higher.

When you study these economic classifications you will discover that there is frequently a direct correlation between the age stratification of the ethnic group and their level of income. When you have an ethnic group that has been in a country for a longer period of time, they generally tend to be stratified in the older age categories. Obviously, people who are older are likely to be making more money. They will have had more education and time and so on and so forth. I think it is just common sense to make that conclusion.

That is just one of the factors he has discovered are important when making these kinds of analyses for the purposes of determining the existence of inequity and determining public policy for the elimination of so-called discrimination.

The question arises as to when and how we decide when past discrimination has been eliminated and who will decide. Compensation for the past is a dangerous principle. It can be extended indefinitely and can make for endless trouble. Once again, somebody must appoint themselves the judge—no

[Translation]

collèges, et des centaines de millions de dollars sont dépensés par les employeurs et par les établissements qui tentent de se conformer à ses règles. Il ne faut pas oublier non plus les milliers d'avocats qui se spécialisent aujourd'hui dans ce monde mystérieux des exigences raciales et ethniques et des privilèges. C'est peut-être une utopie de penser que tout cela pourrait être balayé, que nous pourrions vivre dans une société où les hommes et les femmes sont jugés d'après leur compétence et non pas d'après leur couleur, leur race ou leur origine ethnique.

A mon sens, c'est une triste preuve de l'inefficacité des programmes d'action positive aux États-Unis et s'il vous reste des doutes, il y a beaucoup d'auteurs qui ont parlé de l'échec de ces programmes aux États-Unis.

Il y a un auteur en particulier que les membres du Comité pourraient lire, il s'agit de Thomas Sowell, c'est un économiste célèbre, un spécialiste des sciences sociales. Soit dit en passant, il est également noir. Il a écrit deux livres: un qui s'intitule *Ethnic America* et l'autre, *The Economics and Politics of Race*. Il s'agit d'une analyse économique, et non pas d'un commentaire subjectif. Il a fait une étude approfondie des données statistiques sur la soi-disant discrimination fondée sur la classification ethnique. Dans cette analyse, il s'est aperçu que la discrimination était réelle, mais il a découvert également que beaucoup de statistiques utilisés par les bureaucrates et les hommes politique étaient incomplètes, et dans certains cas inexactes, car elles ne tiennent pas compte d'un certain nombre de variantes qui sont critiquées si l'on veut déterminer l'existence d'une injustice.

Au lieu de répéter toutes ses théories, je n'en citerai qu'une. Contrairement à ce que pense généralement le public, ce ne sont pas les Caucasiens qui occupent le haut de l'échelle économique aux États-Unis, mais quatre catégories raciales, dont les Japonais, les Chinois, et deux autres dont je ne me souviens pas.

A l'étude de ces classifications économiques, on découvre qu'il y a souvent une corrélation directe entre les niveaux d'âge du groupe ethnique et les niveaux des revenus. Les groupes ethniques qui sont dans le pays depuis plus longtemps ont tendance à se situer en haut de l'échelle d'âge. De toute évidence, plus les gens sont âgés, plus ils ont de l'argent en général, plus ils ont d'éducation, de temps, etc, etc. C'est le simple bon sens qui veut cette conclusion.

Voilà donc un des facteurs parmi tous ceux qu'il a découverts et qui sont importants si l'on veut déterminer l'existence d'injustices et arrêter des politiques publiques pour l'élimination d'une soi-disant discrimination.

La question se pose ensuite de savoir à partir de quel moment la discrimination cesse d'exister, et qui prend cette décision. La notion de compensation pour une injustice passée est très dangereuse. Elle peut se prolonger indéfiniment et causer beaucoup de problèmes. Encore une fois, il faut que quelqu'un s'érige en juge; il ne s'agit plus des citoyens à titre

[Texte]

longer the individuals in the country, but once again, either elected politicians or their appointed bureaucrats.

What if we overcompensate? Heavens, what a thought. We would have to create a whole other bureaucracy just to correct the mistakes of the first one because somebody may have determined that their statistical data was a little out of date. I mean, after all, we only take a census—what is it—once every four or five years. If you were really active, you could actually impose an incredible number of affirmative action requirements on the public and private sector and have the whole thing swing completely the other way in five years.

I do not mean to be facetious, but I am trying to make a point. There in fact is no way for you or the bureaucrats to determine when the correct balance has been found.

The other thing I would like to say is that, frankly, I do not need my government representatives to be doing good unto me. I am successful in my own right. I did it without you and I will continue to do it without you. I consider it patronizing and insulting when you create departments of women's affairs and pass legislation that is supposed to help me become successful.

Clearly, the two women on this committee are not successful because somebody passed a law saying we had a statistical requirement for female Members of Parliament. Perhaps you ought to do that now if you are legitimately convinced that affirmative action is the appropriate path to take. We can now insist that all electoral ridings have the appropriate number of female candidates in order to make sure that our elected representatives are properly balanced.

When you institute an affirmative action program you rip away from me and from all other successful women, and for that matter all other successful so-called minorities, the personal satisfaction that comes from success, because it is no longer earned; it has been given, provided by a magnanimous big brother—the government.

In the eyes of my peers, I would not be there because I busted my backside to get there but because the government said I should be there. Frankly, I could not live with that. You do not have the right to do that to me and to my children. I have two daughters; they will make it, and I hope that they make it without your interference. If you interfere, you are in fact destroying the only real opportunity they have, the opportunity to feel good about themselves. They want to succeed on their own, in a country that guarantees equality of opportunity and fair application of the law. They do not want discrimination to eliminate past discrimination.

• 2040

Now, we get down to the financial implications of this. I almost hate to mention it, but I guess I should once more state that this country is on the verge of bankruptcy. How are we going to fund the bureaucracy that will be necessary to keep track of all of this statistical reporting?

[Traduction]

individuel, mais, encore une fois, soit des hommes politiques élus, soit des fonctionnaires nommés par eux.

Et si nous allons trop loin dans cette compensation? Ciel, quelle idée! Il faudrait constituer une bureaucratie parallèle pour corriger les erreurs de la première, si quelqu'un décide que les statistiques de celle-ci ne sont plus tout à fait à jour. Après tout, nous ne faisons de recensement que tous les quatre ou cinq ans. Une administration vraiment active pourrait imposer un nombre incroyable d'exigences en matière d'action positive au secteur public et au secteur privé et, en l'espace de cinq ans, renverser totalement la situation.

Je ne veux pas faire de l'humour, mais j'essaie d'expliquer une chose. En fait, ni vous ni les bureaucrates ne pouvez déterminer à quel moment on parvient au point d'équilibre.

D'autre part, je vous avouerai franchement que je n'ai pas besoin des représentants de mon gouvernement pour me débrouiller. Je réussis tout seul. Jusqu'à présent, je me suis passé de vous, et je continuerai. À mon sens, c'est du paternalisme et c'est insultant quand on crée des services des affaires féminines, quand on adopte des lois qui sont censées m'aider à atteindre le succès.

Il est évident que les deux femmes qui siègent à ce Comité n'ont pas réussi parce qu'une loi exige qu'il y ait un certain nombre de femmes députées au Parlement. C'est peut-être ce que vous devriez faire si vous êtes convaincus que l'action positive est la solution du problème. Nous pouvons insister pour que toutes les circonscriptions électorales aient suffisamment de candidates pour assurer une représentation proportionnelle.

Quand vous mettez en place un programme d'action positive, vous me privez moi-même et toutes les autres femmes qui réussissent—et d'ailleurs, toutes les soi-disant minorités qui réussissent—de la satisfaction personnelle qu'on tire du succès, car ce n'est plus une chose méritée, cela devient un cadeau d'un grand frère magnanime, le gouvernement.

Autrement dit, aux yeux de mes pairs, je ne suis pas là où je suis parce que je me suis crevée à la tâche, mais parce que le gouvernement a décidé que je devais être là. Franchement, je ne pourrais pas accepter ça. Vous n'avez pas le droit de nous faire ça, à moi et à mes enfants. J'ai deux filles; elles réussiront, et j'espère qu'elles le feront sans votre ingérence. Si vous vous mêlez de leurs affaires, vous éliminerez la seule véritable chance qu'elles auront d'être fières d'elles-mêmes. Elles veulent réussir toutes seules, dans un pays qui leur garantit l'égalité des chances et une juste application de la loi. Elles ne veulent pas de discrimination destinée à éliminer les distinctions passées.

Passons maintenant aux conséquences financières. J'hésite presque à en parler, mais je suppose que je devrais répéter encore une fois que le Canada est au bord de la faillite. Comment donc allons-nous financer la bureaucratie qui sera nécessaire pour assurer un certain ordre parmi tous les rapports statistiques?

[Text]

There has been a suggestion that there should be public moneys available so that anybody who wishes to can challenge the Charter of Rights. If money grew on trees or if, once more, the government started printing it, then I suppose it could be available for everybody. We would all be reduced to one low level of economic poverty but, boy, we would sure have a lot of equality.

You do not have a right to implement programs that will worsen the economic condition of this country. The next generation will have to pay for it. Will the next generation thank you for creating that bureaucracy? By the time they are 20 and of voting age, are they going to say, my goodness, was that not marvelous? The government went out of their way to create all of those positions for civil servants. Now I can pay 60% or 70% marginal rate on taxes. We can no longer afford a home or two cars. Somehow I doubt it.

There is a piece of legislation proposed and I may have the title of it incorrect, but I believe it is called the Equity Employment Act. I have not seen a draft of the legislation but I understand, based on another hearing that I attended, that the intention of the legislation is to enforce certain employment profiles on Crown corporations and I think, to some extent, on private businesses that are contracting with the federal government.

I would like to know how you can justify a situation that could result in people who are currently employed actually being fired in order that a business could meet the employment profile required by the government.

Now, the reaction I get when I say that to individuals is that it will not happen. I am not sure I agree with that, because if I have a business and I do work for the federal government—with 40% of our GNP being government these days, there are darned few businesses that are not bought by the government. If I am told by that same government that if I do not change my employment profile I am not going to be able to contract with them any more, what am I going to do? Obviously, gradually I am going to eliminate those people from my personnel who are impeding my receipt of those contracts and hire those who will put me back in the good graces of the government.

So do not hide behind the suggestion that in fact those who are currently employed will not be fired, because they will. There are only so many jobs to go around and if you give out new ones, then some of the old ones are going to have to pay for it.

The second concept that I wanted to discuss was the concept of equal pay for work of equal value. I am convinced the general public and in fact a majority of our elected representatives do not understand the difference between equal pay for work of equal value and equal pay for equal work.

[Translation]

Quelqu'un a demandé que des deniers publics soient mis à la disposition de quiconque voudrait contester la charte des droits. Si l'argent poussait dans les arbres ou, encore une fois, si le gouvernement décidait d'en imprimer, je suppose qu'à ce moment-là, il y en aurait suffisamment pour tout le monde. Nous en serions tous réduits à un même niveau d'indigence économique, mais, heureux que nous sommes, nous aurions toute l'égalité voulue.

Vous n'avez pas le droit de mettre en vigueur des programmes qui risquent d'empirer la situation économique du Canada. Ce sera la prochaine génération qui devra payer pour ces programmes. Croyez-vous que cette prochaine génération vous remerciera d'avoir créé cette bureaucratie? Lorsque nos jeunes auront atteint l'âge de voter, croyez-vous qu'ils vont se dire: mon Dieu, que c'était généreux de la part du gouvernement! Il a fait tout son possible pour créer tous ces postes de fonctionnaire. Maintenant, je paie 60 p. 100 ou 70 p. 100 d'impôt et je n'ai plus les moyens de me permettre une maison ou deux autos. Je doute que ce soit la réaction de la prochaine génération.

Un projet de loi a été déposé dont je ne me souviens pas du titre exact; je crois qu'il s'agissait de la loi sur l'égalité en matière d'emploi. Je n'ai pas lu le projet de loi en question, mais je crois savoir, après avoir assisté à d'autres audiences récemment, qu'il a pour but d'assurer l'application de certains profils d'emploi aux sociétés de la Couronne et, je crois, dans une certaine mesure, à certaines entreprises privées qui ont des contrats avec le gouvernement fédéral.

Comment pouvez-vous justifier qu'une entreprise soit obligée de renvoyer certains employés actuellement en poste afin de satisfaire aux profils d'emploi exigés par le gouvernement?

Évidemment, lorsque j'en parle à des individus, on me répond que cela ne se produira pas. Je n'en suis pas convaincu. Si j'étais propriétaire d'une entreprise et que je travaillais pour le gouvernement fédéral... comme 40 p. 100 du produit national brut émane ces temps-ci du gouvernement, très peu d'entreprises échappent à l'acquisition gouvernementale. Si ce même gouvernement m'apprend qu'en refusant de changer mon profil d'emploi je vais perdre tous mes contrats gouvernementaux, que puis-je faire? Il est évident que, peu à peu, je vais être obligé de renvoyer les membres du personnel qui m'empêchent de recevoir les contrats gouvernementaux et d'embaucher des personnes qui me permettront de rentrer dans les bonnes grâces du gouvernement.

Alors, ne prétendez pas que les personnes qui sont actuellement en poste ne perdront pas leur emploi, car c'est faux. Il n'existe après tout qu'un certain nombre d'emplois, et si l'on en crée de nouveaux, certains des anciens devront être éliminés pour leur faire de la place.

La deuxième question dont je voulais vous parler est le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes, ou pour un travail d'égale valeur. Je suis persuadée que le grand public, de même que la majorité de nos représentants élus, ne comprennent pas la différence entre le salaire égal pour des fonctions équivalentes et le salaire égal pour un travail égal.

[Texte]

• 2045

Mr. Robinson: Mr. Chairman, I am sorry to interrupt the witness, but I am just a bit concerned that if there is going to be an opportunity for questions and dialogue at the conclusion of the witness's presentation, she should be aware of the time.

Ms Furk: I thank you, Mr. Robinson. I appreciate that comment. I came here this evening somewhat concerned that I would not be able to consume 15 minutes, because I was not prepared. However, if you would like to extend my time, I think I could go on for quite a while. I will make it brief.

Equal pay for work of equal value is a socialist concept. It has nothing to do with the free market system, because obviously it is not the market that is determining the value, but rather, once again, the politicians and the bureaucrats.

I support equal pay for equal work. I have had my own experiences over the years, and I might add that if nothing else they have given me more resolve and a considerably tougher hide. But I am adamantly opposed to the idea of equal pay for work of equal value. Anybody who supports the free enterprise system cannot support imposition of that philosophy. If you do, you are signing the death warrant for free enterprise in this country.

Our economy has degenerated so badly over the last 15 years that I do not think it could take very many more shocks. I do not think it would ever recover from a federally imposed equal-pay-for-work-of-equal-value law.

I have a few final comments. What is the role of government? I do not believe the role of government is to legislate right and wrong, or good and bad or morals or ethics, or anything like that. It is the role of government to provide safety, freedom, defence, guidelines for individual behaviour to ensure that people do not infringe physically or verbally on other people's rights. But it is not the role of government to impose a so-called social consensus of morals and ethics.

Individual Canadians elected a majority Conservative government to redress the socialist and centralist tendencies of 16 years of the Trudeau government. I for one did not vote for the Conservative government, expecting it would not only continue a lot of these socialist philosophies but actually promote them.

What is a conservative? To me it is someone who believes in free enterprise, in the supremacy of the individual, of individual versus collective rights, of democracy, one man, one vote; not laws by special interest groups that are publicly funded. It is someone who believes in the right to choose, someone who believes in the right to be different, someone who believes in the individual's right to be wrong, someone who believes in the individual's right to take risks and to lose and to take risks and to win.

[Traduction]

M. Robinson: Monsieur le président, je suis désolé d'interrompre le témoin, mais si nous voulons avoir l'occasion de passer à des questions et d'entamer un dialogue à la fin de son exposé, elle devrait être consciente de l'heure.

Mme Furk: Merci, monsieur Robinson. J'apprécie votre remarque. Je suis arrivée ce soir quelque peu inquiète, car je ne croyais pas pouvoir parler pendant 15 minutes, puisque je ne m'étais pas préparée. Cependant, si vous voulez m'accorder plus de temps, j'aurais encore bien des choses à vous dire. Mais je ne prendrai pas beaucoup de temps.

Le salaire égal pour des fonctions équivalentes est un principe socialiste qui n'a rien à voir avec le système du marché libre, puisque ce n'est pas le marché qui détermine la valeur du travail, mais plutôt, encore une fois, les politiciens et les bureaucrates.

J'appuie le principe du salaire égal pour un travail égal. Au cours des années, j'ai vécu mes propres expériences dans ce domaine, et j'irai même jusqu'à dire qu'elles m'ont aidée, car elles m'ont aguerrie et m'ont rendue plus têtue. Cependant, je m'oppose fermement au principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes. Quiconque appuie le système de la libre entreprise ne peut appuyer l'imposition de ce principe, car ce serait signer l'arrêt de mort de la libre entreprise au Canada.

Depuis les 15 dernières années, l'économie canadienne a subi tellement de coups durs qu'elle ne pourra plus en encaisser bien d'autres. À mon avis, l'imposition par le gouvernement fédéral d'une loi sur le salaire égal pour des fonctions équivalentes serait le coup de grâce pour l'économie.

Je voudrais maintenant dire quelques mots pour terminer. Quel est le rôle du gouvernement? Je ne crois pas qu'il ait pour mandat de décider du bien et du mal, d'établir nos principes moraux ou notre éthique. Le rôle du gouvernement est plutôt de garantir la sécurité et la liberté de son peuple, de le protéger contre ses ennemis, et d'établir des règles de comportement visant à éviter que l'on empiète physiquement ou verbalement sur les droits des autres. Mais ce n'est pas à lui d'imposer un prétendu consensus social de moeurs ou d'éthique.

Les Canadiens ont élu un gouvernement conservateur majoritaire afin de corriger les tendances socialistes et centralisatrices des 16 années du gouvernement Trudeau. Personnellement, je n'ai pas voté pour le gouvernement conservateur, car je m'attendais bien non seulement à ce qu'il perpétue bon nombre de ces philosophies socialistes, mais aussi à ce qu'il en fasse la promotion.

Qu'est-ce qu'un conservateur? A mon sens, c'est quelqu'un qui prône la libre entreprise, la suprématie de l'individu, les droits de l'individu avant les droits de la collectivité, la démocratie, et le principe d'un homme, une voix. Ce n'est pas quelqu'un qui prône l'adoption de lois favorisant des groupes d'intérêts spéciaux qui sont financés par le grand public. Le conservateur est quelqu'un qui prône le droit de choisir, le droit d'être différent, le droit de l'individu de se tromper, de courir des risques et de perdre, et de courir d'autres risques et de gagner.

[Text]

This government has spoken many times of the importance of individual initiative to reawaken the "sleeping Canadian economy". Well, you cannot speak out of both sides of your mouth at the same time, ladies and gentlemen. You had better make up your minds about what you believe in. Go one way or the other. But if you keep trying to jump back and forth on that fence, as the old saying goes, you know what is going to happen.

I have with me also just a few quotes I would like to present from people I am speaking on behalf of, just as a closing emphasis of their concerns:

• 2050

Will we soon accept as a matter of course that we will have our statistical information stamped on a pass card stating our race, origin, sex, religious persuasion to be presented so that government inspectors can be assured that we are working in the appropriate place, living in the appropriate place, being educated in the appropriate place, and not somehow throwing the social engineer's appropriate racial and sexual mix out of whack? What kind of a world is it that politicians supporting this kind of social tampering envision? Or do they merely look as far as what they perceive as popular, to buy the next few votes? Surely we owe our country and our people a little more than that. We are, after all, one of the few democracies left in a world of dictatorships.

The second is from another individual who says:

The determination will be made by bureaucrats or appointed officials who have absolutely no requirement to be accountable to the people.

The third:

The politicians all too often respond to the vocal interest groups funded by the taxpayer, in most cases through political largesse on the part of our elected officials. These groups then purport to speak for minority groups. They are not elected by the members of the minority groups; they are self-appointed. They take unto themselves a moral authority that comes from speaking for a group that has suffered prejudice and discrimination and is now ridden with social problems. This moral authority then denounces those wishing to moderate race and group-based policies as being racists. These false charges usually are accepted by the members of the media, the academics, and the politicians.

The fourth one:

Democracy to me is a society in which every individual can make his or her own way with equal opportunity, not equal results. We are all different, and to have the freedom to be different is a very precious thing. The bureaucrats and politicians may not like it, but I do, and I am going to fight to preserve that society. What gives some non-elected or even an elected person the right to decide who should be hired or fired, or what school they should attend, or whether they should live, or what is appropriate to be shown on

[Translation]

Combien de fois le gouvernement actuel a-t-il parlé de l'importance de l'initiative individuelle pour ranimer l'économie canadienne. Mesdames et messieurs, il va falloir que vous cessiez de vous contredire. Vous allez devoir choisir la position que vous voulez adopter. C'est l'un ou c'est l'autre. Mais si vous insistez pour vous asseoir sur la clôture, vous savez très bien ce qui va arriver.

J'aimerais également vous présenter quelques citations de personnes que je représente, pour vous rappeler encore une fois leurs intérêts:

Allons-nous bientôt accepter que notre état civil soit imprimé sur une carte, y compris notre race, notre origine, notre sexe et notre croyance religieuse, afin que les inspecteurs du gouvernement puissent s'assurer que nous travaillons au bon endroit, que nous vivons au bon endroit et que nous étudions au bon endroit, et que, par conséquent, nous ne chamboulons pas leur mosaïque sexuelle et raciale? Dans quel monde sommes-nous pour que des politiciens puissent envisager la mise en place d'un tel carcan social? À moins qu'ils ne s'imaginent que cette mesure sera populaire et qu'elle leur apportera d'autres votes aux prochaines élections? Nous ne pouvons pas faire cela à notre peuple et à notre pays. Après tout, nous sommes l'une des rares démocraties survivant dans un monde de dictatures.

Voici une deuxième lettre:

Cette détermination sera faite par des bureaucrates ou des personnes désignées qui n'ont absolument aucun compte à rendre devant le peuple.

Et la troisième:

Les politiciens accèdent trop souvent aux demandes de groupes d'intérêts puissants, financés par le contribuable, et ces demandes sont généralement satisfaites par des faveurs politiques. Ces groupes prétendent ensuite représenter les groupes minoritaires. Or, ils ne sont pas élus par les membres des groupes minoritaires, ils se nomment tout seuls. Ils s'investissent de l'autorité morale de ceux qui prétendent défendre un groupe qui a souffert de la discrimination et qui est aujourd'hui assailli de problèmes sociaux. Cette même autorité morale traite ensuite de racistes ceux qui essaient d'atténuer des politiques fondées sur une race ou sur un groupe. De plus, ces accusations sont généralement acceptées par les journalistes, les universitaires et les politiciens.

Voici la quatrième:

Pour moi, la démocratie est une société dans laquelle chaque individu a des chances égales, et non pas des résultats égaux, pour forger son propre destin. Nous sommes tous différents, et le droit à la différence est une chose très précieuse. Cela ne plaît peut-être pas aux bureaucrates et aux politiciens, mais je tiens à conserver ce droit et je vais lutter pour préserver ce type de société. De quel droit une personne non élue, ou même élue, peut-elle déterminer qui devrait être embauché ou licencié, quelle école on devrait fréquenter, où

[Texte]

television or spoken about on the radio, or even said in a speech or private conversation? What makes them more capable to decide what is right for me or for anyone else? Merely the fact that they were politically appointed, hired as a civil servant, or elected for often a short time to office? At least if I am successful or unsuccessful in my pursuits I can be secure in the knowledge that the limitations I am trying to overcome are my own, not those imposed by some stranger that my tax money is helping to pay.

And finally:

Somehow it is not logical to me that the same people who scream the loudest against discrimination and prejudice are those insisting upon government regulation based on race, origin, and sex. The two are totally opposite. What they are asking for is that the government make life easier for them by giving them what they either feel they cannot achieve on their own or feel that the government and society owes them.

In closing, ladies and gentlemen, I would like to emphasize that I and my associates are adamantly opposed to affirmative action policies and to the concepts of equal pay for work of equal value. Please defend what is left of the freedom and the rights of individuals in this country.

Thank you. Do I have time left?

The Chairman: We are actually beyond time, but I do want to thank you for a very forthright presentation to us. You said in the course of your remarks that you really only had a little time to prepare, but I suspect you have in fact been preparing for what you just said for many, many years.

I think when one holds strongly held views the words do not have to be written on paper in order to communicate them, and you certainly did not lack any inability to communicate. In fact, we as MPs are very often being lectured as to how we should do our jobs, and we are being told by many people about our shortcomings and our inadequacies. But we are truly, no more than you, part of the democratic process in this country, and it is through the exchange of ideas and discussions in forums like this, in this room, in this city, today, that help influence the direction that public policy will take.

Certainly you have pointed to inconsistencies, or as you put it, in Orwellian terms, "the double-speak" that has been drawn to our attention before. In fact, this was illustrated this afternoon by the Hon. Jack Davis, about apparent contradictions in subsections 15(1) and 15(2) between individual rights and collective action. We are not, any more than are you, the authors of those words, but those words are now the law of the land. I think the important distinction to bear in mind is the fact that the guarantees in section 1 are individual guarantees—something which I think you, speaking with what you call small "c" conservatism, and I as a Conservative as well, would really identify as 19th Century Liberalism, and would

[Traduction]

l'on devrait vivre, ce qu'on peut nous montrer à la télévision ou nous dire à la radio, et même ce qu'on peut dire dans un discours ou dans une conversation privée? Ces personnes-là sont-elles plus capables que moi de déterminer ce qui est bon pour moi? Est-ce simplement parce qu'elles ont été élues à un poste politique, parce qu'elles ont été embauchées comme fonctionnaires ou parce qu'elles ont un mandat quelconque, souvent éphémère? Que je réussisse ou non dans mes entreprises, ce qui est important à mes yeux, c'est que les limites que j'essaie de franchir sont les miennes, et non pas celles qui m'ont été imposées par un étranger payé avec mes impôts.

Enfin, pour terminer:

Il ne me paraît pas très logique que les critiques les plus bruyants de la discrimination soient ceux-là mêmes qui insistent pour que des règlements du gouvernement soient fondés sur la race, l'origine et le sexe. Cela me paraît tout à fait contradictoire. En fait, ce qu'ils réclament, c'est que le gouvernement leur facilite la tâche en leur donnant ce qu'ils ne pensent pas pouvoir obtenir tout seuls ou ce que le gouvernement et la société leur doivent.

Pour terminer, mesdames et messieurs, je tiens à vous dire que mes associés et moi-même sommes absolument opposés à des politiques de promotion sociale et au concept d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Je vous implore de défendre et de préserver le peu de droits et de libertés qui nous restent au Canada.

Merci. Me reste-t-il du temps?

Le président: Non, nous avons déjà dépassé la période prévue, mais je vous remercie de nous avoir fait une déclaration si directe. Vous nous avez dit n'avoir eu que très peu de temps pour vous préparer, mais j'ai l'impression que vous vous préparez depuis des années.

Je suppose que lorsqu'on a des opinions bien arrêtées, il est aisé de les communiquer, sans être obligé de les coucher sur le papier. Quoi qu'il en soit, vous avez parfaitement réussi à communiquer votre pensée. En fait, on nous fait souvent, à nous, députés, de longs discours académiques sur la façon dont nous devrions nous acquitter de nos responsabilités, sur les lacunes du système, etc. Mais nous faisons partie, tout autant que vous, du processus démocratique de notre pays, et c'est par l'échange d'idées et par la discussion, comme celle que nous avons aujourd'hui dans cette salle, que nous pourrions influencer l'orientation des politiques publiques.

Vous avez souligné certaines incohérences, ou plutôt, comme vous les appelez, selon l'expression d'Orwell, «des propos ambigus». En fait, l'honorable Jack Davis nous a parlé cet après-midi des contradictions apparentes des paragraphes (1) et (2) de l'article 15 entre les droits individuels et l'action collective. Pas plus que vous ne sommes-nous les auteurs de ce libellé, mais ce libellé a maintenant force de loi. Il faut bien comprendre que les garanties de l'article 1 sont des garanties individuelles, ce qu'on pourrait qualifier de libéralisme du 19^e siècle, et que cet article est le fer de lance, en quelque sorte, des libertés individuelles. L'article 15, quant à lui, assure une protection juridique à ceux qui appartiennent à des minorités,

[Text]

be the very strong trumpet sounding for individual liberties. Section 15 does deal with the legal protection of those who are in a minority position in our society, so it should not surprise any one in this room or across the country that those we have heard from tend to be groups that consider themselves to be in a minority.

• 2055

Yes, we are aware that many people have not had an opportunity to appear before us or, indeed, may feel unrepresented, and yet I want to reassure you that we who are Members of Parliament do not only get our views and ideas in public forums like this. We have in fact received many letters on the subject of equality rights from individuals who have written from small communities in many parts of this country outlining their views. And beyond that, we listen, we see, and we do have to live in communities where we are experiencing daily the difficulties that this country faces in reconciling the many interesting and challenging differences we have.

I want to say that I am glad we came back to Vancouver for a second round of hearings. You have referred to a newspaper article that quoted what were perhaps the views of at least two of the members of the committee. I think what our committee is all about should best be judged by the report we will issue to Parliament in four weeks' time.

The views that you referred to, to be very frank, are not totally shared by all members of the committee as far as affirmative action goes. You would find differences among seven MPs on this committee, in the same way as you would find them in Canadian society. I think often as we talk in very general terms and about philosophic principles as to where we are going and what is right and what is wrong, it is easy to take an alarmist point of view. But we are trying and we are only human. But we are trying to use what is now the law of the land and which states some of the principles on which this country has developed—they are now written down, formerly they were not—to give them meaning in the latter part of the 20th Century as Canadian society continues to evolve.

I want to thank you for what you have said. It was as refreshing as a cold shower. So we learn that all on the west coast is not just the breeze that blows in from the Pacific but also the very clearly spoken views that are strongly held in this province. I want to thank you for appearing before the committee.

Mr. Robinson: Mr. Chairman, because I know that our time has gone on, I wonder if I might just briefly clarify one point. I certainly do not intend to respond to each of the points raised by Margo Furk, but I do want to clarify—I think Mary Collins would agree with me—that the newspaper article to which you made reference, Ms Furk, was in fact an inaccurate statement

[Translation]

dans notre société, de sorte que personne ne devrait s'étonner que les témoins que nous avons entendus jusqu'à présent sont surtout des groupes qui appartiennent à une minorité.

Nous savons parfaitement qu'un grand nombre de personnes n'ont pas pu comparaître devant nous ou estiment même ne pas avoir été représentées par un groupe ou par un autre, mais je tiens cependant à vous rassurer en vous disant que les députés ne se basent pas uniquement sur les délibérations de réunions comme celle-ci pour faire des recommandations. En effet, nous avons reçu énormément de lettres sur la question des droits à l'égalité que nous ont envoyées de simples citoyens de toutes sortes de régions. De plus, nous écoutons ce qu'on dit, nous regardons ce qui se passe, et nous avons dû prendre conscience des difficultés qui se posent quotidiennement dans certaines localités pour concilier nos nombreuses différences intéressantes et stimulantes.

Je tiens à vous dire que je suis heureux que notre Comité soit revenu à Vancouver pour une deuxième série d'audiences. Vous nous avez parlé d'un article de journal qui rapportait les opinions d'au moins deux des membres du Comité. J'estime cependant que le travail de notre Comité devra être jugé en fonction du rapport que nous soumettrons au Parlement d'ici à quatre semaines.

Pour être franc, je dois vous dire que les opinions que vous avez exposées ne sont pas entièrement partagées par tous les membres du Comité, surtout en ce qui concerne les programmes de promotion sociale. Les sept députés membres du Comité sont partagés sur cette question, de la même façon que les membres de la société canadienne. Souvent, nous avons une discussion très générale des grands principes philosophiques qui devraient orienter notre action et nous permettre de déterminer ce qui est bien et ce qui est mal, et il est toujours facile de se montrer alarmiste. Nous poursuivons néanmoins nos efforts, mais nous ne sommes que des êtres humains. À partir de cette charte qui a maintenant force de loi et qui regroupe les principes sur lesquels ce pays a été établi, principes qui sont donc aujourd'hui entérinés dans un texte de loi, nous essayons de donner une signification concrète à ces principes dans la société canadienne telle que nous la connaissons en cette fin du 20^e siècle.

Je vous remercie de votre déclaration. C'était une véritable douche froide. Nous constatons que sur la côte ouest, ce n'est pas seulement cette douce brise qui souffle du Pacifique, mais aussi, parfois, des vents plus violents que déchainent les opinions bien arrêtées de certains habitants de cette province. Je vous remercie d'avoir comparu devant le Comité.

M. Robinson: Monsieur le président, étant donné que le temps passe, je voudrais simplement éclaircir un point. Je n'ai pas l'intention de répondre à chacune des questions soulevées par Margo Furk, mais je tiens à préciser, et Mary Collins sera certainement d'accord avec moi, que l'article de journal dont vous avez parlé, madame Furk, ne rapportait pas fidèlement ce

[Texte]

of what we had indicated to that particular journalist. At no time did I, or Mary Collins or any other member of this committee, use the words attributed to us.

• 2100

I am sure you are aware of the fact that it is not the first time that politicians have been quoted inaccurately. There are journalists in this room who I am sure are aware of the fact that this is not unheard of. I just wanted to clarify that in fact those words were not words which were used by us.

• 2105

I might say as well that Patrick said he spoke as one who was not one of the authors of section 15 of the Charter of Rights. I speak as one who is one of the authors. I was a member of the committee that drafted the Charter of Rights, and I think I can say with considerable pride that this document is one which reflects the reality of this country, and I would hope the kinds of concerns which have been expressed to this committee across this country by those who are not perhaps in as fortunate a position as you will be dealt with with sensitivity, with concern. I suppose it is a little easier to make statements such as you have made from a position of relative comfort. But if you heard, as we have heard in this committee, from those who represent the disabled, those who represent the poor, those who represent women living in conditions of poverty and whose pensions are totally inadequate, those who represent lesbians and gays who continue to be discriminated against in this country, I think you would recognize that we, as a committee, have a responsibility to listen to those concerns. I am sure and I am confident that we are going to take that responsibility very seriously, indeed.

Ms Furk: Mr. Chairman, if I may, I would like to make a comment to you, which is that the next time you go outside you should always remember that in British Columbia the winds blow from both the left and the right.

As for you, Mr. Robinson, I would presume your comments about the inaccurate reporting would indicate that you will not in fact utter those words in the future.

Mr. Robinson: If they were not uttered in the past, I do not know what you are referring to.

Ms Furk: Well, it would make me comfortable to know you in fact did not believe discrimination now is necessary to eliminate past discrimination.

As for my comfortable position, Mr. Robinson, I got here with a lot of hard work, and I suspect you got where you are because of a lot of hard work. Nobody has given me anything in my lifetime. I do not come from a wealthy family. I am comfortable to the extent that I am not physically disabled, and I am very thankful for that. But any of my successes, few that they are, I have earned, Mr. Robinson. So please do not in any way demean either me or my successes, just as I would not begin to suggest that your obvious comfort in any way

[Traduction]

que nous avons déclaré au journaliste en question. Je n'ai jamais, pas plus que Mary Collins ou un autre membre du Comité, employé les termes qui me sont attribués.

Certes, ce n'est pas la première fois qu'on rapporte les paroles d'un politicien de façon inexacte. Il y a des journalistes ici présents qui sont bien au courant de ce problème. Je tenais donc simplement à indiquer que les termes rapportés dans cet article ne sont pas ceux que nous avons employés.

Par ailleurs, Patrick a dit qu'il ne parlait pas en tant qu'un des auteurs de l'article 15 de la charte des droits. Eh bien, moi, je suis un de ces auteurs. Je faisais partie du comité qui a rédigé la charte des droits et je puis dire avec beaucoup de fierté que ce document reflète la réalité du Canada, et j'espère que le genre de problèmes qui ont été exposés à notre Comité à travers le Canada par des personnes qui ne sont pas aussi avantagées que vous seront réglés avec sympathie et avec attention. J'imagine que c'est un peu plus facile de faire des déclarations comme la vôtre lorsqu'on se trouve dans une situation avantageuse. Mais si vous aviez entendu, comme ce Comité l'a fait, les représentants des personnes handicapées, des indigents, des femmes qui vivent sous le seuil de la pauvreté et dont les pensions sont tout à fait insuffisantes et des gais et des lesbiennes qui continuent d'être victimes de discrimination au Canada, je crois que vous reconnaîtrez que notre Comité se doit d'entendre les revendications de ces gens. Je suis sûr et certain que nous allons assumer notre responsabilité du mieux possible.

Mme Furk: Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais vous dire quelque chose: la prochaine fois que vous mettez le nez dehors, souvenez-vous qu'en Colombie-Britannique, le vent souffle autant de la droite que de la gauche.

Quant à vous, monsieur Robinson, je suppose que vos remarques au sujet des reportages inexacts de la presse signifient que vous ne répéterez pas ce genre de paroles à l'avenir.

M. Robinson: Comme je ne les ai jamais prononcées par le passé; je ne sais pas de quoi vous parlez.

Mme Furk: Eh bien, je serais heureuse de savoir que vous ne croyez pas que la discrimination est aujourd'hui nécessaire pour éliminer la discrimination passée.

Quant à ma situation avantageuse, monsieur Robinson, j'en suis où j'en suis après avoir travaillé très dur, comme j'imagine que c'est le cas pour vous. Personne ne m'a jamais rien donné sur un plateau d'argent. Je ne suis pas issue d'une famille riche. Ma position est avantageuse, en ce sens que je ne suis pas déficiente physique, ce dont je suis très heureuse. Mais j'ai mérité chacun de mes succès, monsieur Robinson, même s'ils ne sont pas très nombreux. Alors, je vous saurais gré de ne pas m'amenuiser, moi ou mes succès, pas plus que je ne m'aventurerais à dire que votre situation avantageuse influence le

[Text]

influences the legitimacy of your ability to make fair and equitable judgments.

Mr. Robinson: We want those same opportunities for all, I think.

Ms Furk: Equal opportunity, Mr. Robinson, is what I am speaking of.

The Chairman: Thank you very much.

Ms Furk: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next brief to be presented to the committee this evening will be submitted by the REAL Women of Canada, the British Columbia chapter. Here, obviously by popular demand, is Peggy Steacy.

Ms Peggy Steacy (President, B.C. Chapter, REAL Women of Canada): I thought Mr. Robinson was going to hold my chair for me.

The Chairman: Equality does not mean civility is ended. I have on the list three other people. Do you want to be joined by any of the other members of the chapter?

Ms Steacy: No, it is just me.

The Chairman: Thank you. Our committee has heard on earlier occasions as well from the REAL Women of Canada in Alberta and in Ontario, and I know you draw attention to that in your brief. Thank you for giving the members of the committee a copy of your brief in advance. We will now welcome you and look forward to your views.

Ms Steacy: Thank you very much. I have a bit of a problem in that the previous speaker has stolen some of my thunder. She made a number of points I had intended to include, but I am very happy to trade on her words, too.

• 2110

I want to read a very little bit of our brief. As you mentioned, this submission is in addition to the national headquarters and that of our affiliate, AFWUF, the Alberta Federation of Women United for the Family.

Just a few words about the B.C. chapter of REAL Women of Canada. It represents several thousand women who are united in their desire to support equal rights and opportunities for women. Our members live in little towns like Blueberry River and in big cities like Vancouver, from Fort St. John in the north to White Rock in the south. They come from all walks of life, diverse occupations and social, educational and economic backgrounds. They range in age from early teens to mid-eighties. They include girls and women at school. We have one family on Vancouver Island where we have six members, the mother and five daughters. They are rather proud of that. We include women employed in the home, outside the home and both. Our common bond is our belief in the importance of the preservation of family values and respect for all human life. We believe that the family is the most important unit in Canadian society. We define a family as being two or more people living together, related by blood, marriage or adoption.

[Translation]

moindrement votre capacité de prendre des décisions justes et équitables.

M. Robinson: C'est ce que nous voulons pour tout le monde, je crois.

Mme Furk: C'est de l'égalité des chances dont je parle, monsieur Robinson.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Furk: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, le prochain mémoire nous sera présenté ce soir par le groupe *REAL Women of Canada*, section de la Colombie-Britannique. Voici donc, à la demande populaire, Peggy Steacy.

Mme Peggy Steacy (présidente, REAL Women of Canada, section de la Colombie-Britannique): Je croyais que M. Robinson allait tenir ma chaise pour moi.

Le président: L'égalité ne signifie pas que la politesse est morte. J'ai sur ma liste trois autres noms. Voulez-vous que d'autres membres de votre groupe se joignent à vous?

Mme Steacy: Non, je suis seule.

Le président: Merci. Notre Comité a déjà reçu d'autres groupes de *REAL Women* en Alberta et en Ontario, et je pense que vous en faites mention dans votre mémoire. Je vous remercie d'ailleurs de nous avoir remis à l'avance la version écrite de votre mémoire. Nous vous souhaitons la bienvenue et attendons avec impatience d'entendre vos idées.

Mme Steacy: Merci beaucoup. J'ai un petit problème, car le témoin qui m'a précédée m'a enlevé un peu de ma foudre. Elle a fait valoir un certain nombre de points que j'espérais inclure dans mon exposé, mais je suis très heureuse de réitérer ses paroles.

Je voudrais lire une toute petite partie de notre mémoire. Comme vous l'avez mentionné, ce document vient s'ajouter au mémoire présenté par notre siège national et à celui de l'AFWUF, la Fédération albertaine des femmes unies pour la famille.

Permettez-moi de vous décrire brièvement la section de la Colombie-Britannique du groupe REAL Women of Canada. Nous représentons plusieurs milliers de femmes unies dans leur désir de voir l'égalité des droits et des chances accordée aux femmes. Nos membres vivent dans de petites villes comme Blueberry River et dans de grandes villes comme Vancouver, de Fort St. John dans le nord à White Rock dans le sud. Elles font partie de toutes les couches sociales, elles occupent diverses professions et ont des antécédents sociaux, éducationnels et économiques différents. Leur âge va de l'adolescence à quatre-vingts ans et plus. Elles comprennent des jeunes filles et des femmes aux études. Notre organisation comprend six membres d'une famille de l'île de Vancouver, la mère et cinq filles. Elles en sont d'ailleurs plutôt fières. Nos membres comprennent des femmes qui travaillent au foyer, hors du foyer, ou les deux. Le lien qui nous unit est notre croyance dans l'importance de préserver les valeurs familiales et le

[Texte]

As the previous speaker mentioned, we also represent many mothers on welfare, mothers who are having a very tough time keeping going, but who support our philosophy.

When we are talking about equality what do we really mean? We are certainly equal to men, but we are different. We do not want to be men; there is no way that real women want to be men. We are very happy to be totally different.

The cosmopolitan idea that you should have it all is great and you can have it all, at different times in your life. There is no reason in the world why you have to be "either-or", a homemaker or someone out in the marketplace, for the rest of your life. Neither Master's degrees or motherhood are for everybody. But we think that women should have options, they should be allowed to decide which they want to do. We are very tired of the mother who stays at home and has to listen to people who say she does not work. I have a friend who has a button that says that all mothers are working women. Hardly a truer word has ever been spoken.

We have unique qualities—we have compassion, we make better nurses than men do, we are more patient. We want to be ourselves, we want to be different. We do not want to be lumped into a great big homogeneous mass and say that is it, that is Canada, that is equality.

We are very concerned about a number of the provisions of the sections of the charter. There are so many possible results that bother us. The loss of the right to financial support in an ongoing marriage. This can certainly come along. The rigid approach which says the husband no longer solely has to support the family is unacceptable. We do not feel that women should have to join the work force so that they can make an equal contribution to the family. Maternity leave—is this going to disappear? Is it going to be a case of someone saying that he has just become a father and so should have some leave, too. It is not quite the same as becoming a mother.

There are a number of situations where women enjoy a preferential life. Automobile insurance rates... statistically we have fewer accidents, which is why we have a better rate on insurance. We do not want to see that changed. Are we going to lose tax exemptions and public funds for single sex schools, or are we going to have to integrate our schools? We face the problem of girls wanting to play on boys' teams, which is D-U-M. This is just about the same as the woman going into combat. It means that the team is going to have to carry her, the boys on the team are going to have to worry about what is

[Traduction]

respect pour la vie humaine. Nous croyons que la famille constitue l'unité la plus importante de la société canadienne. Pour nous, la famille est un groupe de deux personnes ou plus qui vivent ensemble et qui ont des liens consanguins, de mariage ou d'adoption.

Comme le témoin précédent l'a mentionné, nous représentons également beaucoup de mères qui reçoivent des prestations de bien-être social, des mères qui ont énormément de difficultés à joindre les deux bouts, mais qui appuient notre philosophie.

Que veut-on dire vraiment lorsqu'on parle d'égalité? Il est évident que nous sommes égales aux hommes, mais nous sommes différentes. Nous ne voulons pas être des hommes; aucune femme véritable ne veut devenir un homme. Nous sommes très contentes d'être tout à fait différentes.

Le principe moderne qui veut qu'on peut tout avoir est excellent. Il est vrai qu'on peut tout avoir, mais à différents moments de sa vie. Il n'y a aucune raison de faire des compromis, nous ne sommes absolument pas condamnées à être des femmes au foyer ou à travailler hors du foyer pour le restant de nos vies. Les diplômes et la maternité ne conviennent pas à tout le monde. Mais nous croyons que les femmes devraient avoir des choix et qu'elles devraient pouvoir décider ce qu'elles veulent faire. Nous en avons plus qu'assez que des mères qui restent au foyer se fassent dire constamment qu'elles ne travaillent pas. Une de mes amies porte un macaron qui dit que toutes les mères sont des femmes de carrière. Et c'est absolument vrai.

Nous avons des qualités particulières: nous avons la compassion, nous sommes de meilleures infirmières que les hommes, nous sommes plus patientes qu'eux. Nous voulons être nous-mêmes, nous voulons être différentes. Nous ne voulons pas être réunies sous un même chapeau, sous prétexte que c'est ça le Canada, que c'est ça l'égalité.

Un certain nombre de dispositions de la charte nous inquiètent beaucoup. Elles pourraient produire tant de résultats qui pourraient nous nuire. Par exemple, la perte du droit au soutien financier dans un mariage encore en vigueur. C'est une interprétation tout à fait possible. L'optique rigide qui dit que le mari n'est plus obligé d'être le seul soutien de famille nous est inacceptable. À notre avis, les femmes ne devraient pas être obligées d'aller travailler hors du foyer afin de faire une contribution égale à la famille. Le congé de maternité va-t-il disparaître? Un homme prétendra-t-il que, comme il vient de devenir père de famille, il devrait, lui aussi, avoir droit à un congé? Ce n'est pas tout à fait la même chose que le fait de devenir mère.

Il y a un certain nombre de cas où les femmes bénéficient d'un traitement préférentiel. Les taux d'assurance-automobile, par exemple. Selon les statistiques, nous avons moins d'accidents, et c'est pourquoi nous bénéficions de primes plus avantageuses. Nous ne voulons pas que cela change. Allons-nous perdre des exemptions fiscales et des fonds publics pour les écoles non intégrées, ou allons-nous être obligées de former des écoles mixtes? Il y a le problème des fillettes qui veulent faire partie d'équipes de garçons, ce qui est complètement idiot. C'est comme les femmes qui veulent participer aux

[Text]

happening to poor little Suzy and make sure that she does not get trampled as the linebackers go down the field, all weighing about 200 pounds. It is the same idea in combat; it is the men in combat who simply have to worry about those women, too, and their welfare. What is going to happen in prisons, women being frisked by men, women being watched by men as they go about their ablutions, etc.? Are young mothers going to have to accept military duty? Under the provisions of the laws at the moment in the case of statutory rape, when a male attacks a girl who is under age he can be prosecuted; but if we are going to remove that, it would be very, very detrimental.

• 2115

There are just a very few on which I would like to spend a little more time. Regarding affirmative action, our motto, as you can see, is women's rights, but not at the expense of human rights, which means we do not think we should get jobs ahead of men if they are better qualified than we are just because you have to have a token woman here and there. This is for the birds. One of these days we are going to have a woman Prime Minister, but we want it to be because she is the best darn person running, not because it is our turn to have the Prime Minister.

Also, as time goes on and women are qualifying for better-paying jobs, all the inequities are going to be resolved. We get back to that old bit about women earning only 63¢ for every dollar a man earns. That has very little to do with discrimination. It has a lot to do with the fact that women very often want to work part-time because this fits in with looking after their children. It also has to do with the fact that there are many bank presidents, sports figures and television personalities who make salaries in the six- and seven-figure range, which of course, weights the averages out very seriously.

Regarding equal pay for work of equal value, as the previous speaker said, this is always confused by people who think you are talking about equal pay for equal work. This is just a plain ordinary boondoggle. I know some of the people here think it is the greatest thing since sliced bread, but we do not. In the United States, the Commission on Civil Rights on April 11, 1985, said this concept was profoundly and irretrievably flawed. California threw it out last week, and I think it is about time we forgot about it, too. It winds up with a massive bureaucracy. It just means there are higher salaries and fewer jobs in the traditional female occupations.

[Translation]

activités de combat. Les équipes sportives dont font partie ces filles seront obligées de compenser leurs faiblesses, les garçons seront obligés de faire attention à la pauvre petite Marie et de s'assurer qu'elle ne se fait pas écraser par l'équipe adverse, dont chaque membre pèse environ 200 livres. C'est la même chose pour les activités de combat: ces hommes seront obligés de protéger les femmes et de voir à ce que rien ne leur arrive. Que va-t-il se passer dans les prisons? Les femmes seront-elles fouillées par des hommes, seront-elles surveillées par des hommes lors de leur toilette, etc.? Les jeunes mères seront-elles obligées de servir dans les forces armées? En vertu de la loi actuelle, dans le cas d'un viol qualifié, lorsque l'homme s'est attaqué à une fille mineure, il peut être poursuivi. Mais si l'on éliminait cela, les conséquences seraient très négatives.

Il y a encore quelques questions sur lesquelles j'aimerais me pencher un petit peu plus. Pour ce qui est des programmes d'action positive, comme vous aurez pu le constater, notre devise est bien la défense des droits de la femme, mais non pas au détriment des droits de la personne, ce qui veut dire que nous ne pensons pas que nous devrions avoir la priorité sur les hommes pour obtenir un emploi si ces derniers sont mieux qualifiés que nous, et ce, tout simplement parce qu'il faut avoir une femme symbolique par-ci par-là. Cela ne tient pas debout. Un de ces jours, nous aurons une femme premier ministre, mais nous aimerions que ce soit parce que c'était elle la meilleure parmi tous les candidats, et non pas parce que c'est au tour d'une femme d'être premier ministre.

D'autre part, au fur et à mesure que les femmes acquerront les compétences nécessaires pour occuper des emplois mieux rémunérés, les inégalités qui existent à l'heure actuelle s'estomperont. Revenons un instant sur la vieille rengaine selon laquelle les femmes ne gagnent que 63c. pour chaque dollar gagné par un homme. Cela n'a pas grand-chose à voir avec la discrimination. C'est plutôt imputable au fait que souvent, les femmes veulent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper en même temps de leurs enfants. Cela est également imputable au fait qu'il y a de nombreux directeurs de banque et de nombreuses personnalités dans les domaines du sport et de la télévision dont le salaire atteint plusieurs centaines de milliers de dollars, ou plus encore, ce qui fausse bien sûr les moyennes.

En ce qui concerne le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, comme l'a dit le témoin qui m'a précédée, cela sème beaucoup de confusion, car les gens pensent souvent que vous parlez d'un salaire égal pour un travail égal. Cela n'a aucun sens. D'aucuns pensent que c'est là la meilleure invention depuis celle du pain en tranches, mais nous ne sommes pas d'accord. Aux États-Unis, la *Commission on Civil Rights* déclarait le 11 avril 1985 que ce concept était profondément et irrévocablement défectueux. La Californie rejetait ce principe la semaine dernière, et je pense qu'il est grand temps que nous en fassions de même. Cela n'aboutit qu'à la création d'une bureaucratie des plus lourdes, et le résultat final, c'est qu'il y a de plus gros salaires et moins d'emplois dans les secteurs qui reviennent traditionnellement aux femmes.

[Texte]

Australia tried this. They enacted legislation in 1972 and ran it for five years. They found they were forced to pay much higher wages and there was no rise in productivity. This was in both the public and private sectors. It simply raised prices and reduced the number of jobs. The number of female unemployed rose drastically in those five years. There were so many women who were working part-time; they increased, and the growth of the female part of the labour force was slowed down, and of course, the costs were being borne by the women.

This mandatory affirmative action idea is reverse discrimination. If you have job quotas, you are creating a ceiling. It makes more discrimination than anything else.

Special interest groups have been arguing for several years that mothers must work. Status of Women came out with a wonderful paper in January 1983 that said you were not fulfilled unless you were out in the work force; your brain was turning to mush if you were at home, and we certainly do not want this to happen. Families do not have any career choices or very few. The government policies that are in effect at present are supporting the option of working outside the home and not working at home. If a woman works outside her home, of course, her children have to be looked after. Non-mother care is expensive. It is expensive financially, and in the turnover of people in the daycare centres, this is very bad for the children.

It is a very sensible truism that every woman does not need a child but every child needs a mother, and the best way to spell daycare is h-o-m-e. I realize I am revealing my age when I say I come from the generation that did not realize kids were better brought up in church basements. I think we are very definite on this. We think mothers should have the option of being able to stay at home but that they need some help.

• 2120

Once in a while you run across a wonderful husband like mine who helps with things at home, but they are not in very great supply. But even then you still have to drop the kids off early in the morning, work all day, pick the kids up at the daycare centre, race home, get dinner. Any reading to the kids or listening to their homework or anything like that is going to be very rushed and hurried. Poor mother is dead tired after her long day and she is just going to be really anxious to get the kids fired away to bed, and that is it. Then the whole cycle

[Traduction]

L'Australie avait fait un essai. Elle adoptait une loi spéciale en 1972, loi qui fut en vigueur pendant cinq ans. Les autorités se rendirent compte qu'elles payaient des salaires beaucoup plus importants, mais que la productivité n'avait pas augmenté pour autant, et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela n'avait amené qu'une augmentation des prix et une réduction du nombre d'emplois. Par ailleurs, pendant cette même période de cinq ans, le nombre de femmes au chômage était monté en flèche. Un grand nombre de femmes travaillaient déjà à temps partiel, et les rangs de celles-ci ne firent que gonfler. Quant à l'augmentation du nombre de femmes au sein de la population active, celle-ci fléchit, et c'était bien sûr l'ensemble des femmes qui en subissaient le coût.

Cette idée d'action positive obligatoire revient en fait à de la discrimination renversée. Si vous avez des quotas pour les différentes catégories d'emplois, vous allez créer un plafond. Et cela sera plus discriminatoire que quoi que ce soit d'autre.

Des groupes d'intérêts particuliers disent depuis de nombreuses années que les mères de famille doivent travailler. En janvier 1983, le Statut de la femme faisait paraître un merveilleux document qui dit que vous ne pouvez pas être épanouie si vous ne faites pas partie de la population active, que votre cerveau tournera en bouillie si vous restez à la maison, et qu'il ne faudrait pas qu'on en arrive là. Les familles n'ont pas ou très peu de choix en matière de carrière. Les politiques gouvernementales en vigueur à l'heure actuelle appuient le choix d'aller travailler à l'extérieur du foyer, mais n'appuient pas celui de travailler à la maison. Si une femme travaille à l'extérieur, il faudra bien sûr que quelqu'un s'occupe de ses enfants. Les soins des enfants coûtent cher lorsque ce n'est pas la mère qui les assurent. Les garderies coûtent cher sur le plan financier, mais il y a un autre aspect, celui du taux de roulement chez les employés des garderies, qui est très néfaste pour les enfants.

Que chaque femme n'a pas besoin d'un enfant mais que chaque enfant a besoin d'une mère est l'évidence même, et la meilleure garderie sera toujours le foyer. Je me rends bien compte, cependant, que je dévoile mon âge lorsque je dis que je suis de la génération de ceux qui ne s'étaient pas rendu compte que les enfants étaient mieux élevés lorsqu'ils étaient gardés dans des sous-sols d'église. Notre position est très ferme là-dessus. Nous pensons que les femmes devraient avoir la possibilité de rester chez elles, mais qu'elles ont besoin d'une certaine aide.

Une fois de temps en temps, vous rencontrerez un merveilleux mari comme le mien, qui m'aide à faire le travail à la maison, mais je peux vous dire qu'il n'y en a pas beaucoup. Mais même dans le cas d'un couple de ce genre, il vous faut quand même déposer les enfants tôt le matin, travailler toute la journée, reprendre les enfants en fin de journée à la garderie, foncer chez vous et préparer le repas du soir. Dès qu'il est question de lire une histoire aux enfants ou de les aider à faire leurs devoirs, ou autres choses du genre, c'est tout de suite la bousculade. La pauvre mère est fourbue après sa longue

[Text]

starts again the next day. Weekends she uses doing the vacuuming, shopping, things like that.

The children need the emotional security of a mother at home. There are 3.5 million women in Canada who are full-time homemakers, but we really do not hear too much about that, though actually today I understand Jake Epp brought in a bill in the House which would provide a homemaker's pension.

The Chairman: You will note from the reaction that you have been listening to the news while members of the committee have been here listening all day and have not had a chance to hear that, but we knew it was coming and are delighted with that, at least speaking on behalf of some of the members of the committee. I know there are some, Mr. Robinson for example, who oppose it. But anyway, continue.

Ms Steacy: Thank you.

We would like to see a homemaker's credit, that would certainly help, rather than the marriage exemption, and also a tax credit for dependent children. We would like to see the situation changed so that mortgages could be financed at a lower rate for the first years, and then at a higher rate when the family is better established, when the father's salary is higher, when the children are getting older. The family really needs the home in their early years. We need legal and social policies to protect the homemaker at home.

What are we talking about saying we are for equality? I am in the strange position of being a member of a group that is not experiencing equality. We are probably the most discriminated against group in Canada. We have had the dubious distinction of having been turned down for funding by both the Liberal government and the Conservative government, and we have been told that we are not for equality.

Recently I went to a meeting of an organization called the Charter of Rights Coalition, or CORC, and to my surprise, one of the items on the agenda for that evening was defining equality. I was absolutely astounded. I said, you mean it has not been defined, and they said, no, it has not. I said, how very odd, because Walter McLean is using the point that we are not for equality to deny us funding. So that is rather odd to think that we are not for equality, because the "E" in REAL is for equality. It is realistic, equal, active, and for life.

It is also a very strange situation to find yourself in where you see your taxes going to fund groups which attack you.

[Translation]

journée et elle n'a qu'une envie, c'est de mettre les enfants au lit. Et tout le cycle reprend le lendemain. La fin de semaine, elle passe l'aspirateur, fait les courses, etc.

Les enfants ont besoin de la sécurité émotive que leur procure la présence à la maison de leur mère. Le Canada compte 3,5 millions de femmes qui sont des mères au foyer à temps plein, mais on n'en entend pas beaucoup parler. J'ai cependant cru comprendre que Jake Epp a déposé à la Chambre un projet de loi en vertu duquel, s'il était adopté, des pensions seraient versées aux femmes au foyer.

Le président: Vu la réaction des députés, il vous faut comprendre que vous, vous avez pu écouter les nouvelles pendant que les membres du Comité écoutaient les témoins qui comparaissent devant nous depuis ce matin. Nous savions cependant que ce projet de loi allait être déposé un jour ou l'autre et nous sommes ravis d'apprendre que c'est chose faite. Mais je ne puis parler au nom de tous les membres du Comité. Je sais qu'il y en a parmi nous, notamment M. Robinson, qui s'y oppose. Quoi qu'il en soit, vous pouvez poursuivre.

Mme Steacy: Merci.

Nous aimerions également qu'il y ait des crédits d'impôt pour les femmes au foyer, plutôt que l'exemption pour personne mariée, ainsi qu'un crédit d'impôt pour les enfants à charge. Cela aiderait certainement. Nous aimerions également que la situation soit modifiée afin que les hypothèques puissent être financées à un taux inférieur pendant les premières années, puis à un taux supérieur lorsque la famille est mieux établie, lorsque le salaire du père est plus élevé et lorsque les enfants sont un peu plus vieux. Une famille a vraiment besoin d'une maison dans les premières années. Il faudrait qu'il y ait des politiques juridiques et sociales visant à protéger la femme au foyer.

De quoi parlons-nous vraiment lorsque nous disons que nous sommes partisans du principe de l'égalité? Je me trouve dans une situation très bizarre, car je suis membre d'un groupe qui n'est pas traité équitablement. Et ce groupe est sans doute celui qui subit le plus de discrimination au Canada. Nous avons comme distinction originale d'avoir vu notre demande rejetée et par le gouvernement libéral et par le gouvernement conservateur, et on nous dit que nous ne sommes pas pro-égalité.

Récemment, j'ai assisté à une réunion d'un organisme qui porte le nom de «*Charter of Rights Coalition*», ou CORC, et, à ma grande surprise, l'un des articles à l'ordre du jour était la définition de ce qu'est l'égalité. Je n'en revenais pas. Je leur ai dit: «Vous voulez dire par là que cela n'a pas encore été défini?» Et ils m'ont répondu que non. Je leur ai dit que je trouvais cela très étrange, car Walter McLean, pour justifier son refus de nous donner une aide financière, dit que nous ne sommes pas pro-égalité. Et je trouve cela très bizarre, étant donné que le «E», dans REAL, correspond au mot «égalité». En effet, les lettres REAL correspondent aux mots «Realistic», «Equal», «Active», et «For Life» (réalistes, égales, actives et pro-vie).

Et c'est encore plus étrange lorsque vous vous rendez compte que l'argent que vous versez au titre de l'impôt est utilisé pour

[Texte]

Right here in Vancouver we have that wonderful newspaper, which a gentleman on the North Shore quite rightly refers to as the Marxist Lesbian News, which received \$40,000 of our tax money last year and ran some great little columns saying, pick up your pens, girls, write to the Prime Minister, write to Walter McLean, and for heaven's sake, say to them, do not given REAL Women a cent.

Recently, back in the spring, at a meeting of the Law Reform Society, a very charitable young lady said that funding REAL Women would be similar to funding the Ku Klux Klan. Just recently in Vancouver there was a two-day conference, put on by the Vancouver Status of Women, which they called Through Fear to Power, at which they said that they must examine the moral majority: Jim Keegstra, Ronald Reagan, the Ku Klux Klan, and REAL Women. I am quite happy to be classed with the moral majority and Ronald Reagan, but I draw the line at the Ku Klux Klan and Jim Keegstra.

In financial terms, the Status of Women receives upwards of \$12 million a year. We asked for a miserable little \$110,000, which is less than NAC. They get \$300,000 a year. The Canadian Research Institute for the Advancement of Women, which has only 650 members, got \$295,000 this year. The Canadian Congress of Learning Opportunities got \$189,000: they have 500 members. We had just over 20,000 as of February 1 and we have been growing like mad ever since. Memberships are just flowing in every day.

• 2125

Out here it seems, as the lady before me said, there are winds blowing from left and right, and we have found in REAL Women that if you are left you are right; you can get all sorts of things.

We have a suggestion for the government: either fund all women's groups or none of them. Status of Women groups have been receiving funding for 15 years and they, very arrogantly I think, say that they speak for Canadian women. When you look through the list of their members they have such fascinating things as the entire Anglican Church of Canada. My husband and I are both Anglicans and nobody ever asked us if we wanted to join the Status of Women, but they include us in their numbers unfortunately.

We would like to challenge the government to end Status of Women funding and give us the amount they have received just for this year. We can get on with our research. We can put our programs that are pro-home and pro-family into effect.

Do you have any questions?

[Traduction]

financer des groupes qui vous attaquent. Ici même, à Vancouver, nous avons ce merveilleux journal, qu'un monsieur de la côte nord a baptisé, à très juste titre, le *Marxist Lesbian News*, qui, l'an dernier, a reçu \$40,000 puisés dans l'argent versé par les contribuables et qui a publié de petits articles demandant à ses lectrices d'écrire au premier ministre et à M. McLean et de leur dire de ne pas donner un sou au *REAL Women*.

Le printemps dernier, lors d'une réunion de la *Law Reform Society*, une jeune femme très charitable a dit qu'offrir une aide financière au groupe *REAL Women* serait aussi condamnable que d'assurer une aide au *Ku Klux Klan*. Tout récemment, une conférence de deux jours a été organisée à Vancouver par le groupe vancouverois du Statut de la femme, conférence qui avait pour titre: «*Through Fear to Power*», et où il a été dit qu'il conviendrait d'examiner la majorité morale, notamment Jim Keegstra, Ronald Reagan, le *Ku Klux Klan* et le groupe *REAL Women*. Cela me fait plaisir de côtoyer ainsi la majorité morale et Ronald Reagan, mais je pourrais me passer du *Ku Klux Klan* et de Jim Keegstra.

En ce qui concerne l'aspect financier des choses, le Statut de la femme reçoit plus de douze millions de dollars par an. Nous avons demandé la piètre somme de 110,000\$, soit moins que ce qu'avait demandé le Comité national d'action sur la situation de la femme. Ce dernier reçoit 300,000\$ par an. Quant à l'Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme, qui ne compte que 650 membres, il a obtenu 295,000\$ cette année, et le *Canadian Congress of Learning Opportunities*, 189,000\$, bien qu'il ne compte que 500 membres. Le 1^{er} février dernier, nous avons déjà plus de 20,000 membres, et nos rangs augmentent à une allure folle depuis. Les demandes d'adhésion affluent tous les jours.

Or, comme l'a dit la dame qui m'a précédée, il semblerait que par ici, les vents soufflent de droite et de gauche, et nous, du groupe *REAL Women*, avons constaté que si vous êtes à gauche, ça ira droitement pour vous. Vous obtiendrez toutes sortes de choses.

Nous aurions une recommandation à faire au gouvernement: vous devriez soit financer tous les groupes de femmes, soit n'en financer aucun. Les différents groupes du Statut de la femme reçoivent une aide financière depuis 15 ans et ils disent, fort arrogamment il me semble, qu'ils représentent toutes les femmes canadiennes. Leurs listes de membres sont tout à fait fascinantes: si vous vous en donniez la peine, vous verriez qu'on y retrouve notamment toute l'Église anglicane du Canada. Mon mari et moi-même sommes tous les deux anglicans, et personne ne nous a jamais demandé si nous voulions nous joindre au Statut de la femme, mais voici que nous en faisons partie.

Nous demandons au gouvernement d'interrompre son aide financière au Statut de la femme et de nous remettre à nous, seulement pour cette année, le montant d'argent que cet organisme aura reçu. Nous pourrions ainsi poursuivre nos recherches et mettre en oeuvre nos programmes pro-foyer et pro-famille.

Avez-vous des questions?

[Text]

The Chairman: Thank you, and I am delighted to hear what you are saying. When you are referring to groups that are funded it comes to mind that one women's group in this country that is federally funded appeared before us and made a presentation that was, perhaps justifiably, critical of the federal government, and then they left and held a press conference at which this committee was denounced. So we are used to getting it from all sides.

I would like to ask Mary Collins to begin.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman. Thank you very much, Peggy, for your most lucid presentation.

As mentioned, we have heard from other groups of women in other parts of the country. But I am finding sort of as the months go on that you are presenting your views I think in a more understandable manner. I do not know if you have had a chance to look through the various policies and you have some more specific recommendations, which I think are very helpful and...

Ms Steacy: I am sorry. Are you thinking of our first position papers?

Mrs. Collins: Yes, about a year and a half ago, I guess, when I first saw them.

Actually, I have found that in listening to the views of women's groups across the country—and we have heard from a wide variety in terms of their political and philosophical points of view—there is not that much debate between them. There may be on some of the details, but on the basic concept of wanting women to have options I really find very little argument for that, and that most groups feel there should be greater support to provide for the woman who wants to stay home and that the state does have a role there. So I do not find that there is a great deal of disagreement on that basic premise.

Ms Steacy: The odd thing about that, Mary, is that Status of Women says one thing... they say that they are for the mother at home, etc., and then tell their people to write and deny us funding and see that we do not get any funding, which does not really add up. They are sort of speaking out of both sides of their mouths, and this is very unfortunate.

Really they have come out flat-footed and said that women are not being fulfilled if they are not in the workplace; women do not want to look after their children themselves. I get letters day after day and women say that they are staying at home... They could be working; they are teachers, bank tellers, whatever; they have university degrees of this, that and the other. They want to be home with their children, but they do not have quite enough money to do it. This is where I think the feminist organizations do women a great disservice in saying that everybody wants to be a feminist, because we do not.

[Translation]

Le président: Merci, et je suis ravi d'avoir pu vous entendre. Vous avez parlé des différents groupes qui reçoivent une aide financière; il y a justement un de ces groupes de femmes qui reçoivent une aide fédérale qui a comparu devant nous hier et qui a été très critique, peut-être à juste titre, du gouvernement fédéral. À l'issue de notre rencontre, le groupe a tenu une conférence de presse au cours de laquelle il a dénoncé le Comité ici réuni. Nous avons l'habitude d'être critiqués de part et d'autre.

Je demanderais à Mary Collins d'entamer la période des questions.

Mme Collins: Merci, monsieur le président. Je vous remercie beaucoup, Peggy, pour votre exposé tout à fait lucide.

Comme cela a été dit, nous avons déjà entendu d'autres groupes de femmes dans d'autres régions du pays. Mais je trouve qu'au fil des mois, vous avez réussi à mieux expliquer votre point de vue, de façon à ce que l'on puisse vous comprendre. Je ne sais si vous avez eu l'occasion d'examiner les différentes politiques, et vous avez proposé un certain nombre de recommandations, qui sont, je pense, très utiles et...

Mme Steacy: Excusez-moi, mais parlez-vous de nos premiers énoncés de principes?

Mme Collins: Oui, ce que nous avons vu pour la première fois, il y a environ un an ou un an et demi, j'imagine.

A vrai dire, plus j'entends les groupes de femmes de partout au pays—et nous avons rencontré des représentantes de groupes qui sont très différents les uns des autres, tant au niveau de leurs convictions politiques que de leur philosophie—plus je me rends compte que leurs idées sont très proches. Il y a peut-être des divergences au sujet de certains détails, mais pour ce qui est du principe de base, soit celui de donner davantage de possibilités et d'assurer une aide aux femmes qui veulent rester au foyer, il semble que la plupart des groupes sont d'accord et qu'ils pensent également que l'État a un rôle à jouer à ce niveau. Il me semble que tout le monde est à peu près d'accord sur ce principe fondamental.

Mme Steacy: Ce qui est drôle, Mary, c'est que le Statut de la femme dit une chose... ce groupe dit qu'il appuie les femmes au foyer, etc., puis il dit à ses membres de vous écrire et de vous demander de nous refuser toute aide financière. Cela ne semble pas très logique. Ils se contredisent, et c'est très malheureux.

Ces groupes ont vraiment été très maladroits lorsqu'ils ont dit que les femmes ne peuvent pas s'épanouir si elles ne font pas partie de la population active et qu'elles ne veulent pas vraiment s'occuper elles-mêmes de leurs enfants. Je reçois tous les jours des lettres de femmes qui me racontent qu'elles restent à la maison... Elles pourraient très bien travailler. Elles travaillaient auparavant comme enseignantes, comme caissières de banque, etc. Elles ont des diplômes universitaires, ou autres. Elles veulent rester à la maison avec leurs enfants, mais elles n'en ont pas les moyens. Les groupes féministes font du tort aux femmes lorsqu'ils disent que tout le monde veut être féministe, car ce n'est pas le cas.

[Texte]

Unfortunately, the feminist groups are the only ones the government is listening to at the moment.

• 2130

Mrs. Collins: I would disagree with you on that point, because I think we are trying to listen to all points of view; I certainly know that both in this committee and in many of the other committees I sit on. I know the work you are doing is having a real impact.

Ms Steacy: Good.

Mrs. Collins: As Patrick mentioned in the introduction today... I do not have all the details on it, but I think it obviously shows the government's concern and support for women who want to exercise that option to remain at home. We believe very strongly in doing whatever we can to assist the family. Indeed, I think what the objections are is that some of those measures to assist the family are going to cost money, and some people object to the further expenditure of public funds in that way. So there is still debate in that area.

Ms Steacy: Well, you could start with that \$50 million the Advisory Council on the Status of Women gets and just reallocate it.

Mrs. Collins: I would like to thank you. I mentioned this in Ottawa, I think, when we met with some of the groups. I do not know if it is possible, but I would like to see the time when we could all sit down together and find out where the common ground is and work together ultimately in the best interests of women and all society, rather than pulling apart—I do not think that is serving our interests effectively. So perhaps we will be able to find some of those forums so we can get the various groups together.

Ms Steacy: We will look forward to the results of this committee.

The Chairman: Thank you. Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you very much, Mr. Chairman. I cannot help but note the tremendous difference in approach since I first heard from REAL Women, and I must say I am delighted. I find that the sharing of common concerns that relate to women who do not have the choice and must work versus women who do have the choice and choose to either work at home or work in the workplace is something that had to be addressed.

I do not think the issue of funding should becloud the issue of equality of rights, equality of access, and benefit under the law, which is the issue we are addressing under section 15. All through the history of Canada in the 20th Century, over 37% of the women working were women who needed to work; they were mothers, and they carried double jobs. That 37% has now gone up to over 47% to 48% of women in the marketplace. It may well be a reflection of the values that you and I, whether you believe it or not, hold very dear, as a wife and as a mother of children and now grandchildren. Those daughters and

[Traduction]

Malheureusement, les groupes féministes sont les seuls que le gouvernement écoute à l'heure actuelle.

Mme Collins: Je ne suis pas d'accord avec vous là-dessus: je pense que nous essayons d'entendre tous les points de vue, et cela vaut pour ce Comité et pour bon nombre des autres comités dont je suis membre. Je sais que le travail que vous faites a une incidence très réelle.

Mme Steacy: Tant mieux.

Mme Collins: Comme Patrick l'a dit tout à l'heure... Je n'ai pas tous les détails, mais cela démontre que le gouvernement est préoccupé par la situation et qu'il appuie les femmes qui veulent exercer ce droit et rester à la maison. Nous croyons qu'il nous faut faire tout notre possible pour aider la famille. Si certains s'y opposent, c'est parce que les mesures qui aideront la famille coûteront de l'argent, et certains ne veulent pas que nous dépensions les deniers publics de la sorte. C'est pourquoi la question n'a pas encore été vidée.

Mme Steacy: Vous pourriez commencer avec les 50 millions de dollars qu'a reçus le Conseil consultatif sur la situation de la femme et faire une simple redistribution de cet argent.

Mme Collins: Je tiens à vous remercier, et je pense avoir mentionné cela à Ottawa lorsque nous avons rencontré certains autres groupes. Je ne sais si ce serait possible, mais j'aimerais qu'un jour, nous puissions toutes nous réunir pour voir sur quoi nous sommes d'accord, afin que nous puissions travailler ensemble dans les meilleurs intérêts des femmes et de la société dans son ensemble, plutôt que de nous éloigner et de créer des fossés entre nous... Je ne pense pas que cette façon de faire serve très bien nos intérêts. C'est pourquoi je pense qu'il serait bon d'organiser des tribunes afin que les différents groupes intéressés puissent se rencontrer.

Mme Steacy: Nous attendons avec impatience de voir ce que fera votre Comité.

Le président: Merci. Sheila Finestone.

Mme Finestone: Merci beaucoup, monsieur le président. Je n'ai pas pu manquer de constater la différence qu'il y a dans votre approche par rapport à celle que vous aviez lorsque j'ai, pour la première fois, entendu des porte-parole du groupe *REAL Women*, et je dois dire que j'en suis ravie. Nous devons justement, il me semble, nous intéresser aux préoccupations communes de femmes qui n'ont pas le choix et qui doivent travailler et de celles qui ont le choix et qui choisissent soit de travailler à la maison, soit de travailler à l'extérieur.

Je ne crois pas que l'on doive permettre à la question du financement de brouiller celle de l'égalité des droits, de l'égalité des possibilités d'accès et de l'égalité au niveau de la protection donnée par la loi, dont fait état l'article 15. Tout au long du 20^e siècle, au Canada, plus de 37 p. 100 des femmes qui travaillaient étaient des femmes qui devaient travailler. Il s'agissait de mères de famille qui avaient donc deux emplois. Mais ces femmes, qui comptaient auparavant pour 37 p. 100 des femmes actives, comptent maintenant pour 47 ou 48 p. 100. Il se peut que ce soit là le reflet des valeurs que vous et

[Text]

granddaughters I want to see realize the best of their potential. I was in the fortunate position with my husband, as I assume you were, to see that they had the education and the training with mommy at home. That was my choice, and . . .

Ms Steacy: That was your choice.

Mrs. Finestone: —it was also my good fortune. I had a husband who could support me. At that time there were not the kinds of programs we have today. Now with that in mind, I could never understand why I would want different kinds of access to job opportunities for my sons than for my daughters. Why should I educate them and then cut their feet off if they wanted to go to work?

What I am trying to say to you is that it was vital that women sat down in the 1970s and took a look at the obstacles to their realizing their potential. What were those obstacles? In the 1970s we drew up a list of the things that were making it difficult for women who wished to remain in the work force or for women who wished to stay and work at home. That list we drew up, and we drew it up with a great deal of care.

You have drawn up, on page 6 of your brief, things we have said since 1971. You have said we want an increase in family allowances; we want provisions of a mother's benefit with deductions toward the Canada Pension Plan, higher child rearing drop-out provisions, equality and survival benefits in pension plans, financial recognition for caring for elderly parents or other members of the family. In other words, you are saying you see the family as an economic unit, complete with pension benefits after marriage breakdown or the death of the breadwinner. Where have you been? We have been saying that since 1971. You do not have one new word in there.

• 2135

By the way, I would like to correct something you have said. You said most pensions are halved on the death of the spouse. I would like to tell you it is 60%, which I think is absolutely dreadful.

A Witness: Slightly more.

Mrs. Finestone: Well, it is close. What I am trying to say is it is vital that we have heard what you have to say. It is important that all sides of the issue be examined. It is absolutely key to the understanding of where women and men as partners in society . . . that has been my war song from day one. I am a partner. I am not an isolated unit. If I am an isolated unit, it is unfortunate. It is through death, divorce, or a single parent. One has to look at the total spectrum of society, not just the upper, or the middle, or the lower income. You have to see the total spectrum.

[Translation]

moi, que cela nous plaise ou non, avons épousées, en tant que femme et en tant que mère et grand-mère. J'aimerais que filles et petites-filles réalisent leur potentiel. Mon mari et moi-même avons eu le bonheur, tout comme vous, je suppose, d'être en mesure d'élever et d'éduquer nos enfants avec maman à la maison. C'était mon choix, et . . .

Mme Steacy: Votre choix.

Mme Finestone: . . . et c'était également ma chance. En effet, j'avais la chance d'avoir un mari qui gagnait assez d'argent. À l'époque, on n'avait pas tous les programmes qui existent aujourd'hui. Cela dit, je n'ai jamais réussi à comprendre pourquoi les possibilités d'accès à l'emploi pour mes fils devraient être différentes pour mes filles. Pourquoi les éduquer pour ensuite leur couper les ailes si elles voulaient aller travailler?

Ce que j'essaie de dire, c'est que dans les années 70, il était impératif que les femmes s'assoient et qu'elles examinent les obstacles qui entravaient la réalisation de leur potentiel. Qu'étaient-ils ces obstacles? Dans les années 70, nous avons dressé une liste des choses qui rendaient la vie difficile tant aux femmes qui voulaient continuer à travailler à l'extérieur du foyer qu'à celles qui voulaient rester chez elles. Nous avons donc très soigneusement dressé une liste.

À la page 6 de votre mémoire, vous donnez une liste de choses que nous répétons depuis 1971. Vous dites que vous voulez des allocations familiales accrues, des pensions de mère avec des déductions qui seraient versées au Régime de pensions du Canada, une amélioration des possibilités pour la mère de quitter temporairement son emploi pour s'occuper de ses enfants, des prestations d'égalité et de survivant dans les régimes de pensions, la reconnaissance financière des sacrifices qu'impose le fait de devoir s'occuper de parents âgés ou d'autres membres de la famille. Autrement dit, vous dites que vous percevez la famille en tant qu'unité économique, protégée par des prestations de retraite après la dissolution du mariage ou après le décès du soutien de la famille. Où vous cachez-vous? Nous demandons tout cela depuis 1971. Il n'y a rien de nouveau dans ce que vous dites là.

J'aimerais profiter de l'occasion pour corriger quelque chose que vous avez dit. En effet, vous avez déclaré que la plupart des pensions sont réduites de moitié lors du décès de l'époux. En fait, on enlève 60 p. 100, ce qui est épouvantable.

Un témoin: Un peu plus.

Mme Finestone: C'est à peu près cela. Ce que j'essaie de dire, c'est qu'il est, selon moi, essentiel que nous entendions ce que vous avez à dire. Il est important que nous examinions tous les aspects de la question. C'est absolument essentiel, si nous voulons que les hommes et les femmes, en tant que partenaires dans la même société, se comprennent . . . C'est là mon chant de guerre depuis le tout premier jour. Je suis partenaire. Je ne constitue pas une unité isolée. Si je suis une unité isolée, c'est bien malheureux. Je le deviens suite à un décès ou à un divorce, ou si je suis chef d'une famille monoparentale. Il faut regarder la société dans son ensemble, et pas seulement la

[Texte]

So I am glad to see that you have come in here with this shopping list. That is an old, long shopping list. It is one I heard in Nairobi very recently. It is very different from the world of women across the rest of the spectrum of the world. We are very privileged here in Canada—extraordinarily privileged—in the picture of the world. But I thank you for bringing them. I respect your right to present them; and I hope you respect my right to agree or disagree.

Ms Steacy: Absolutely. That is what we are here for.

I would just like to mention that these "obstacles" in the past... nobody ever told me I could not do anything. When I started working, I worked Saturdays from 8 a.m. until 6 p.m. typing labels, when I was 14, in Ottawa at a seed store. I was buying most of my own clothes by then too. I worked summers so that by the time I graduated from the High School of Commerce in Ottawa I had several months of experience. I had worked in legal firms. I had worked in an investment dealer's office. I have been working ever since. I worked for six years in the federal government and had a job I enjoyed very much. But it still is so far away from the fulfilment of being a wife and mother that it pales by comparison.

But I think really we all have the choices and the opportunities that we make for ourselves. When I was in high school I had a friend whose aunt was a full professor at McGill. We start talking about the women who have made a name now as though this happened last week. Charlotte Whitton was Mayor of Ottawa long before Marion Dewar was ever heard of. I think we are minimizing a lot of those things. This seems to have come up with the 1970s and 1980s: that, oh, dearie me, we have been hard done by all our lives.

We do not feel we have been oppressed or depressed or anything else. We feel this is the way the world has been. I think people are forgetting a lot of that.

Mrs. Finestone: Because of time, I will not go into a big, long history. I can match you job for job, place for place, and task for task. I can also tell you one task you did not have but I did have and that caused me to have a complete change of mind. Go and build a housing unit for the elderly and just look at the number of older women who come in and apply and tell you that that crown of rubies which the good wife and mother wears turns into a crown of thorns as she meets poverty head on as she hits 60 years and over. That is why women have to change their approach and change the legislation and address the list they did, to see changes so we do not have poverty later on. I am pleased to see you have the pension reform and the other kinds of support systems that we need so we will not look poverty in the face; because poverty is a woman's face in today's society.

[Traduction]

classe aisée, la classe moyenne ou la classe inférieure. Il faut voir tout le tableau.

Je suis heureuse que vous soyez venues ici avec cette liste, qui est vieille et longue. C'est une liste que j'ai entendue très récemment à Nairobi. Et notre situation est très différente de celle de femmes vivant ailleurs dans le monde. Nous sommes très privilégiées, extrêmement privilégiées ici, au Canada. Quoi qu'il en soit, je vous remercie de nous avoir fait part de cette liste. Je respecte votre droit de vous exprimer et j'espère que vous respectez le mien d'être d'accord ou pas d'accord.

Mme Steacy: Absolument. C'est pourquoi nous sommes ici.

Permettez-moi tout simplement de dire que ces obstacles, d'autrefois... personne ne m'avait jamais dit qu'il y avait des choses que je ne pouvais pas faire. Lorsque j'ai commencé à travailler, j'avais quatorze ans. Je travaillais pour une graineterie à Ottawa, où je tapais des étiquettes à la machine le samedi, de 8 heures à 18 heures. J'achetais déjà la plupart de mes vêtements. Et je travaillais chaque été. J'avais donc déjà plusieurs mois d'expérience lorsque j'ai terminé mes études secondaires au *High School of Commerce* d'Ottawa. J'avais travaillé pour des cabinets d'avocats; j'avais travaillé pour un courtier. Et je travaille depuis. J'ai, pendant six ans, été fonctionnaire fédéral et j'occupais un emploi que j'aimais beaucoup. Mais tout cela ne m'a jamais procuré le sentiment d'épanouissement qui me vient du fait d'être femme et mère de famille.

Je pense, en vérité, que nous avons tous les choix et toutes les possibilités que nous créons pour nous-mêmes. Lorsque j'étais encore à l'école secondaire, j'avais une amie dont la tante était professeur à l'université McGill. On parle des femmes qui sont aujourd'hui bien connues comme si c'était un phénomène tout récent. Charlotte Whitton était maire d'Ottawa bien avant qu'on entende parler de Marion Dewar. Il me semble qu'on minimise beaucoup de choses. Tout d'un coup, dans les années 70 et 80, on s'est mis à dire qu'on a toujours été maltraitées.

Nous n'avons pas le sentiment d'avoir été opprimées, ni déprimées, ni quoi que ce soit d'autre. C'est ainsi qu'a été le monde. Et je pense que beaucoup de gens ont tendance à oublier cela.

Mme Finestone: Vu l'heure, je ne vais pas me lancer dans une longue histoire. Mon cheminement a suivi le vôtre, emploi pour emploi, tâche pour tâche. Mais il y a une tâche qui m'est revenue, mais pas à vous, et qui m'a fait complètement changer d'avis. Allez faire construire des logements pour les personnes âgées et voyez combien de femmes âgées viendront déposer une demande et vous dire que la couronne de rubis que porte la bonne épouse et la bonne mère devient vite une couronne d'épines dès qu'elle atteint l'âge de 60 ans et qu'elle se trouve face à face avec la pauvreté. Voilà pourquoi les femmes doivent changer leur approche et faire modifier les lois, afin qu'elles ne se trouvent pas confrontées à la pauvreté plus tard. Je suis heureuse que vous ayez inclus dans votre liste la réforme des pensions et la mise en place d'autres systèmes d'aide, car nous en avons besoin si nous voulons éliminer la pauvreté. Dans la société actuelle, la pauvreté a un visage de femme.

[Text]

Mr. Robinson: I want to thank you for appearing before this committee. You have presented your argument with force, with grace, and with humour. I think you have done a credit to the organization you represent.

I agree with Sheila that in looking at the recommendations you have made on the question of choice, which is I think the fundamental issue here, those women who chose to work in the home should have the right to do so and should have the economic support to do so. You have set out a number of concrete proposals for realizing that, and I fully support the proposals you have made.

• 2140

I frankly think, too, that when we talk about real women—and I am not sure exactly what the implications of that description are, if other women are unreal or exactly what you are saying—I think also we have to look in our society at the role men play. Maybe we should start talking about what we mean by a real man. Maybe it is about time real men started playing their part in the home as well, to ensure that women can play a more active role outside the home. So I think we should be looking at the role men play in the home as well, and that men should be helping to carry their share of not just the burden but the joys of the family. I think that is very important, and something we should be looking at.

I think Patrick referred to the question of the homemaker's pension. Certainly some of us have some concerns about the form in which that additional income ultimately will be granted. Some of the formulas that have been suggested, for example, would not assist single parents at all. I am not alone in this committee; I know there are other members of the committee that have some concerns about that. I think you as well are aware of the fact that often it is single parents that are living in the greatest poverty. I speak as one of those people you seem to denigrate; I think I speak as a feminist, as one who believes that choice should be there.

I might just say in conclusion, although you did not emphasize the point, that I cannot let pass your suggestion that abortion is a quick 20-minute fix of the feminists. The decision of a woman to abort is a very profoundly difficult personal decision. As one Member of Parliament, I believe that inequality in this country exists when women do not have equal and safe access to therapeutic abortions. I think I should put that on the record clearly. We disagree on that position. I know there are those who hold views very strongly to the contrary, but I thought I should let you know that I, as one member, believe that for example women particularly in rural communities in some provinces in this country—in the Province of Prince Edward Island and elsewhere—are denied access to that.

I think what we should be looking at is proper sex education, availability of birth control, and doing everything we can to prevent unwanted pregnancies. But when that decision is to be

[Translation]

M. Robinson: Je tiens à vous remercier d'être venue comparaître devant le Comité. Vous avez présenté vos arguments avec vigueur, avec grâce et avec humour. Cela est tout à l'honneur de l'organisme que vous représentez.

Je suis d'accord avec ce que Sheila a dit relativement à vos recommandations en ce qui concerne la question du choix, question qui est, je pense, fondamentale. Les femmes qui choisissent de travailler à la maison devraient avoir le droit de le faire et elles devraient jouir d'un appui financier suffisant. Vous avez énoncé un certain nombre de propositions très concrètes visant la réalisation de cet objectif, et je dois dire que je les appuie entièrement.

Je pense également, bien franchement, que lorsqu'on parle de vraies femmes—et je ne sais pas ce que vous entendez par là, s'il faut en déduire que les autres femmes ne sont pas vraies—on doit également examiner le rôle que jouent les hommes à l'intérieur de notre société. Peut-être devrions-nous parler de ce que vous entendez par vrais hommes. Le moment est peut-être venu pour les vrais hommes de jouer leur rôle à la maison également, afin que les femmes puissent jouer un rôle plus actif à l'extérieur de la maison. Je pense donc qu'il conviendrait d'examiner le rôle que jouent les hommes au foyer et que les hommes devraient partager non pas uniquement le fardeau et les problèmes mais également les joies de la famille. C'est là quelque chose qui revêt beaucoup d'importance pour moi et que nous devrions je pense examiner.

Patrick a, je pense, évoqué la question des pensions pour les femmes au foyer. Certains d'entre nous se posent des questions quant à la façon dont ce revenu supplémentaire pourra être versé. Certaines des formules qui ont été proposées n'aideraient pas du tout les familles monoparentales, par exemple. Je sais que je ne suis pas seul à me préoccuper de cela. Le Comité compte d'autres membres qui s'intéressent également à la chose. Vous n'êtes pas sans savoir, j'en suis sûr, que souvent ce sont les familles monoparentales qui sont les plus pauvres. Je prends la parole en tant que féministe—et vous avez tout à l'heure critiqué les groupes féministes, en tant que défenseur du principe du choix.

J'aimerais, en conclusion, revenir sur une remarque que vous avez faite bien que vous n'ayez pas trop insisté dessus. En effet, vous avez déclaré que l'avortement est le remède express 20 minutes des féministes. La décision de se faire avorter est une décision personnelle très difficile à prendre. Je pense pour ma part qu'il y a injustice au Canada en ce que les femmes n'ont pas un accès égal à l'avortement thérapeutique. Je tenais à ce que cela figure clairement au procès-verbal. Nous ne sommes pas du tout d'accord là-dessus. Je sais qu'il y en a qui y sont farouchement opposés, mais je tenais à ce que vous sachiez que je suis de ceux qui pensent qu'il est injuste que certaines femmes, notamment celles qui vivent dans les régions rurales de certaines provinces, par exemple l'Île-du-Prince-Édouard—n'aient pas accès à l'avortement.

Ce qu'il nous faudrait faire, c'est veiller à ce que l'on offre dans les écoles de bons cours d'éducation sexuelle, à ce qu'il soit facile de se procurer des moyens de contraception et à ce

[*Texte*]

made, ultimately I believe it is a decision—a difficult decision—the woman should be entitled to make in consultation with her doctor.

Ms Steacy: Well, there is one other person involved who does not get very much attention.

I would also like to mention that you are not very far from the North Shore, where I believe there are roughly 800 abortions a year. I have heard of people going over there who have thought all the way from Thursday until Monday about whether or not they would have an abortion, and then decided they would.

When I said the quick 20-minute fix of the feminist, we feel the feminist is saying that unless all situations are absolutely perfect—unless we have two parents in the home, unless we have an adequate income, etc.,—we cannot cope. *REAL Women* are saying that you pull up your socks and you ruddy well cope. That is what we do. We have many of our members who have very low incomes and are doing with less than a lot of people would like to have. I know there are many young people today who want to start out at the stage their parents have reached after about 35 years of marriage. Our members, many of them, are saying we will have second-hand furniture, etc., but we will be home with the children. That is our view.

Mr. Robinson: I agree that coping should be attempted, but I think it is an absolute disgrace in this province today that a woman who is trying to survive on welfare in some cases feels she has no alternative but to have an abortion because she simply cannot survive on the income she is getting. That is a disgrace in a society such as ours.

Ms Steacy: I wonder what ever happened to always room for one more, or a little more water in the soup? I think maybe if people tried a little bit harder... That sounds callous, I realize, but it certainly can be done.

Mr. Robinson: They are trying.

The Chairman: The next questioner is Maurice Tremblay, *député de Lotbinière*.

M. Tremblay (Lotbinière): J'aimerais avoir deux renseignements. Dans l'introduction de votre mémoire, vous dites que vous représentez des milliers de femmes de la Colombie-Britannique, et vous avez mentionné le chiffre de 20,000 lors de vos discussions avec les membres du Sous-comité.

[*Traduction*]

que tous les efforts soient faits pour éliminer le problème des grossesses non désirées. Mais lorsqu'une décision doit être prise, décision fort difficile, je pense que la femme devrait pouvoir la prendre en consultation avec son médecin.

Mme Steacy: Mais il y a une autre personne qui intervient là-dedans et dont on ne se préoccupe pas beaucoup.

J'aimerais également souligner que vous n'êtes pas loin de la Côte Nord, où l'on compte environ 800 avortements par an. J'ai entendu parler de femmes qui vont là-bas et qui réfléchissent à la question du jeudi au lundi pour enfin décider qu'elles veulent se faire avorter.

Lorsque j'ai parlé du remède express 20 minutes pour les féministes, ce que je voulais dire par là c'est que les féministes prétendent qu'à moins que toutes les situations soient absolument parfaites—à moins qu'il y ait 2 parents à la maison, à moins qu'il y ait des revenus suffisants, etc... nous ne pourrions pas nous organiser. Les membres du groupe *REAL Women* disent, quant à elles, qu'il nous faut nous ressaisir, prendre les choses en mains et se débrouiller. Et c'est ce que nous faisons. Bon nombre de nos membres n'ont que de très faibles revenus et elles se débrouillent avec beaucoup moins que ce que voudraient avoir la plupart des gens. Je sais qu'il y a beaucoup de jeunes gens aujourd'hui qui aimeraient démarrer dans la vie avec ce qu'avaient leurs parents après 35 ans de mariage. Un grand nombre de nos membres disent qu'elles achèteront des meubles d'occasion, mais qu'elles resteront à la maison avec leurs enfants. Voilà ce que nous pensons.

M. Robinson: Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il faut qu'on essaie de se débrouiller, mais il n'en demeure pas moins qu'il est tout à fait honteux qu'il arrive dans cette province que le chèque de Bien-être social que touchent certaines femmes est si insuffisant qu'elles n'ont pas le choix et qu'elles doivent se faire avorter tout simplement parce qu'elles ne pourraient pas survivre autrement. C'est une véritable honte dans une société comme la nôtre.

Mme Steacy: Qu'est-il advenu de la maxime selon laquelle s'il y en a assez pour un il y en a assez pour deux? On peut toujours mettre de l'eau dans la soupe. Il me semble que si les gens se forçaient un peu plus... ça peut paraître dur, j'en conviens, mais c'est faisable.

M. Robinson: Ils font ce qu'ils peuvent.

Le président: Le prochain intervenant sera Maurice Tremblay, *the member from Lotbinière*.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I would like to be given two pieces of information. In your introduction, you say that you represent thousands of women in British Columbia, and you mentioned a total of 20,000 in your discussions with the members of the subcommittee.

• 2145

En quoi, madame, le mémoire que vous nous soumettez représente-t-il l'idée de ces membres? Avez-vous consulté ces

To what degree does the brief you submit represent the opinions of these members? Did you consult those members

[Text]

membres à travers la province et sont-ils vraiment au courant du mémoire que vous nous soumettez actuellement?

Ms Steacy: Absolutely. This is a condition of membership. The members are fully aware of what the letters of our name stand for.

Mr. Tremblay (Lotbinière): They know about that?

Ils connaissent bien le contenu du mémoire que vous présentez aujourd'hui?

Ms Steacy: Yes. When someone asks for information we send them our position papers, which delineate in great detail where we stand on everything from prostitution, pornography, affirmative action, pensions, tax reform, reproductive choice, marriage, divorce, day care, everything; they have this before they join. We also send them newsletters every quarter and supply them with all the information they need. There is no misconception whatsoever.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Okay.

Ms Steacy: The 20,000 were across Canada on February 1. In B.C. we have about 3,000.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see.

Ms Steacy: In a year and a half, which I am very proud of.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I have just one more question, Madam Steacy.

Dans le contexte de l'adoption de la mise en vigueur de l'article 15 de notre Charte, en excluant l'allusion faite tantôt, sur laquelle tout le monde est d'accord, à savoir le choix que la femme puisse rester à la maison, quelle est la recommandation précise que vous nous soumettez?

Ms Steacy: Are you referring to the choice to stay at home?

Mr. Tremblay (Lotbinière): No, I agree on that; I think every member agrees on that. But what is your recommendation in the frame of section 15 of the charter? What is your recommendation? There is none, or ...?

Ms Steacy: Section 15 is the ...

The Chairman: Section that guarantees ...

Ms Steacy: —right not to be discriminated against in terms of ...

The Chairman: That is right. It guarantees legal equality and prohibits discrimination.

Ms Steacy: Just a minute now. We are certainly not for affirmative action. We can see that these things are going to take care of themselves as time goes on. We are very concerned about how they might be interpreted. What you are doing with the charter is taking the rights away from Parliament and giving them to the courts. Judges can vary tremendously in how they interpret sections of a bill; this can be totally different from one part of the country to another. We

[Translation]

throughout the province and are they truly aware of the contents of the brief you are now submitting?

Mme Steacy: Tout à fait. C'est une condition d'appartenance à notre groupe. Les membres sont pleinement conscients de la signification des lettres de notre acronyme.

M. Tremblay (Lotbinière): Ils sont au courant de cela?

They are well aware of the contents of the brief you are submitting today?

Mme Steacy: Oui. Lorsque les gens demandent des renseignements, nous leur présentons en détail nos positions sur toutes les questions, de la prostitution à la pornographie en passant par l'action positive, les pensions, la réforme fiscale, le droit à la reproduction, le mariage, le divorce, les garderies, nos membres reçoivent cette information avant de se joindre à nous. Nous leur envoyons également notre Bulletin d'information trimestriel et nous leur fournissons tous les renseignements dont ils ont besoin. Il ne peut y avoir d'erreur.

M. Tremblay (Lotbinière): D'accord.

Mme Steacy: Nous avons 20,000 membres dans l'ensemble du pays en date du 1^{er} février. En Colombie-Britannique, nous avons environ 3,000 membres.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois.

Mme Steacy: Tout cela en un an et demi, ce qui me rend très fière.

M. Tremblay (Lotbinière): Je n'ai qu'une autre question, madame Steacy.

In view of the implementation of section 15 of our Charter—and excluding what was mentioned a little earlier, an issue on which everyone agrees, that is that women have a right to stay home—what precise recommendation would you make to the committee?

Mme Steacy: Parlez-vous du choix de rester à la maison?

M. Tremblay (Lotbinière): Non, je suis d'accord avec cette position; je pense que tout le monde est d'accord là-dessus. Cependant, j'aimerais connaître votre recommandation à la lumière de la mise en oeuvre de l'article 15 de la Charte. Que recommandez-vous? Ne faites-vous aucune recommandation ou ...?

Mme Steacy: L'article 15 est le ...

Le président: L'article qui garantit ...

Mme Steacy: ... le droit de ne pas faire l'objet de discrimination en vertu de ...

Le président: C'est bien cela. Cet article garantit l'égalité devant la loi et interdit la discrimination.

Mme Steacy: Un instant. Nous n'appuyons certes pas l'action positive. Nous croyons que toutes ces questions se régleront avec le temps. Nous sommes très préoccupés de la façon dont cela pourrait être interprété. Avec la Charte, vous retirez ces droits de l'arène parlementaire pour les confiés aux tribunaux. Les juges peuvent donner des interprétations très variables des articles d'un texte législatif; ces jugements pourraient être très différents d'une région à l'autre du pays.

[Texte]

are concerned that this is not going to be equitably meted out. We are very disturbed about how it is going to affect the average woman.

Mr. Tremblay (Lotbinière): *Merci, madame.*

The Chairman: Thank you very much for appearing before us tonight and bringing again to us the views and concerns of Real Women of Canada, the B.C. chapter.

Ms Steacy: My pleasure.

The Chairman: You know, I should say that as an Ontarian—I am a Canadian, but I come from Ontario—I should come to B.C. more often. In Ontario we worry about things a lot, and I can see that in B.C. the solutions to so many problems are much simpler. In fact, maybe all Canadians should move to this side of the Rockies and very quickly we would get the country in order.

The next organization that will be appearing before us tonight is the Yukon Anonymous Gays, represented by three individuals—Sharon Hounsell, Tim Reid, and Jerome Pruden. We have received in advance, for which I express the thanks of the committee, the brief entitled *Out in the Cold*. I think that is more than just a comment on the fact that you are from the more northern part of our large country.

• 2150

Welcome. You have seen our format. You have a chance now to give us the benefit of your thinking about federal laws in section 15, and we will have some questions from the Members of Parliament.

Mr. Jerome Pruden (Yukon Anonymous Gays): Very good. Thank you very much, and thank you for your time.

We have a three-part presentation. My part of the presentation addresses the reasons given by the forces for their exclusionary policies, as outlined in the federal discussion paper. You have a copy of the brief before us, so I will just be highlighting the points. Our questions are statements to their arguments.

The first reason given for exclusion of homosexuals is that they would be ineligible for foreign services because of the laws or social mores of the host countries. My question to that is, How sensitive have our Canadian Armed Forces been to the laws and social mores of the host countries? Examples of that are rises in prostitution, venereal disease rates, and that kind of thing from a typically heterosexual white male soldier population.

The second argument is that employment of homosexuals and lesbians would be disruptive to the efficiency of the forces because of their presence in situations where personal privacy is most difficult or impossible and often results in attacks upon

[Traduction]

Ce qui nous inquiète, c'est que la situation ne sera pas la même partout. Nous sommes très inquiètes de la façon dont cela touchera la femme moyenne.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, madame.

Le président: Merci beaucoup d'être venue devant nous ce soir et de nous avoir une fois de plus présenté les préoccupations de *Real Women of Canada*, du chapitre de la Colombie-Britannique.

Mme Steacy: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Vous savez, je suis Ontarien, je suis Canadien, mais je suis originaire de l'Ontario—je devrais aller plus souvent en Colombie-Britannique. En Ontario, nous nous préoccupons de bien des choses, et je constate qu'en Colombie-Britannique, les solutions à des nombreux problèmes sont beaucoup plus simples. De fait, peut-être que tous les Canadiens devraient déménager de ce côté-là des Rocheuses, ce qui nous permettrait de mettre de l'ordre dans nos affaires très rapidement.

Nos prochains témoins, ce soir, représentent les *Yukon Anonymous Gays*, et nous entendrons trois personnes—Sharon Hounsell, Tim Reid et Jerome Pruden. Nous avons reçu à l'avance le mémoire intitulé *Out in the Cold*, et je vous en remercie au nom du Comité. Je pense que c'est là plus qu'une allusion au fait que vous venez du nord de notre grand pays.

Je vous souhaite la bienvenue. Vous avez vu comment nous fonctionnons. Vous avez maintenant l'occasion de nous présenter vos réflexions sur les lois fédérales dans l'optique de l'article 15, puis nous permettrons aux députés de vous poser quelques questions.

M. Jerome Pruden (Yukon Anonymous Gays): Très bien. Je vous remercie beaucoup de nous accorder ce temps de parole.

Notre présentation est en trois parties. Ma partie à moi portera sur les raisons que les Forces armées invoquent pour justifier leurs politiques d'exclusion, conformément à ce qu'on retrouve dans le document de travail. Vous avez devant vous une copie du mémoire et je n'en présenterai donc que les grandes lignes. Nos questions sont en fait des réactions à leurs arguments.

La première raison donnée pour justifier l'exclusion des homosexuels est qu'ils ne pourraient être acceptés dans le service étranger en raison des lois ou des valeurs sociales des pays hôtes. Face à cet argument ma question est la suivante: dans quelle mesure les Forces armées canadiennes ont-elles été respectueuses des lois et des valeurs sociales des pays hôtes? Comme exemple on pourrait citer l'augmentation de la prostitution, la hausse des taux de maladies vénériennes et ce genre de choses qu'on retrouve dans une population composée généralement de mâles blancs hétérosexuels.

Le deuxième argument justificatif est que le fait d'employer des homosexuels et des lesbiennes nuirait à l'efficacité des Forces en raison de leur présence dans des situations où l'intimité personnelle est très difficile ou même impossible, ce

[Text]

them. This, we find, is a patronizing attitude. Would it not be more efficient to discharge the perpetrators rather than the victims of this violence?

The third point is that homosexuals are a threat to national security because they are vulnerable to blackmail. It is a circular argument, in our perspective. If it was okay to be gay in the Canadian Armed Forces we would not have a situation where knowledge of our sexual orientation could be used to blackmail us and thus to create a national security risk.

The fourth reason given is the significance of a cohesive force. What does it mean, that tensions between the homophobic and the homophilic would be divisive? Racist and sexist attitudes also hinder unity, but would that justify the exclusion of all but white males?

The fifth argument is that adherent to majoritarian values is also listed as a justification for discrimination on the basis of sexual orientation. We in Canada have a democracy, and a democracy is based on the principle of respective minorities, not on majority tyranny.

In conclusion, the question of public image is obvious. Our recommendation is that the government could create a better public image by acceptance of minorities and recognition of them.

Ms Sharon Hounsell (Yukon Anonymous Gays): My part of the presentation deals with the situation in the Yukon. I want to say that I wrote this section of the brief, and I wrote it from my perspective, which is as a woman having lived in the Yukon for three years. During most of that time I worked for the Yukon Status of Women Council. In this position I became in effect the lesbian support group, single-handedly at times. I saw the situation through the eyes of the women who came before me, through trying to establish support groups as well as through social interactions with lesbian women and through my own experiences.

One of the problems we had in preparing this brief is that we never were certain whether or not there would be a public presentation. To do it in Whitehorse is very difficult. I wish we had two, and largely I wish we had my hidden agenda, which has not really ever been hidden, to use as a public forum. One of my concerns about Whitehorse is that homosexuality is an invisible matter in Whitehorse. We have no means by which to measure the tolerance for homosexuality. Gays living in Whitehorse do not know if it is okay to be out or not. They do not know if they can be out in the workforce with their friends. Actually, there is no place to be out. There are no social contacts, no clubs, no pot lucks and there is no contact line; there is nothing. Also, since it is such a small town, it is very easy to be known, even if it is by scenario.

[Translation]

qui entraînerait de fréquentes attaques contre eux. À notre avis, c'est là une attitude paternaliste. Ne serait-il pas plus efficace de se débarrasser des responsables de cette violence plutôt que de leurs victimes?

La troisième justification est que les homosexuels menacent à la sécurité nationale car ils sont vulnérables au chantage. À notre avis cet argument ne mène nulle part. S'il était acceptable d'être homosexuel dans les Forces armées canadiennes, il n'y aurait pas de situation où la connaissance de nos orientations sexuelles pourrait être utilisée pour nous faire chanter et pour compromettre ainsi la sécurité nationale.

La quatrième justification invoquée est l'importance de la cohésion dans les Forces armées. Cela signifie-t-il que les tensions entre les homophobes et les homophiles seraient facteurs de division? Les attitudes racistes et sexistes nuisent également à l'unité, mais cela justifierait-il qu'on exclut des Forces tout le monde sauf les mâles de race blanche?

Cinquièmement, on affirme que le respect des valeurs de la majorité justifie la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le Canada a un régime démocratique fondé sur le principe du respect des minorités, et non pas sur la tyrannie de la majorité.

Pour conclure, il est évident que la question de l'image dans la population est importante. Nous recommandons que le gouvernement crée une meilleure image dans la population en acceptant les minorités et en reconnaissant leurs droits.

Mme Sharon Hounsell (Yukon Anonymous Gays): Ma partie de la présentation porte sur la situation au Yukon. Je dois dire que c'est moi qui ai écrit cette partie du mémoire, et je l'ai fait de mon point de vue, c'est-à-dire celui d'une femme vivant au Yukon depuis trois ans. Pendant presque toute cette période j'ai travaillé pour le Conseil de la condition féminine du Yukon. En cette capacité je suis devenue de fait le groupe de soutien des lesbiennes, agissant parfois seule. J'ai perçu la situation en fonction des femmes qui sont venues me consulter, en essayant d'établir des groupes de soutien, par mes interactions sociales avec les femmes lesbiennes et à la lumière de mes propres expériences.

L'une des difficultés dans la préparation de ce mémoire a été que nous n'étions pas sûrs qu'il y aurait une présentation publique. Il est très difficile de faire cette présentation à Whitehorse. J'aurais souhaité que nous ayons deux possibilités, et essentiellement j'aurais souhaité que mes véritables intentions restent voilées, quoiqu'elles n'aient jamais vraiment été cachées, d'utiliser cette plate-forme comme forum public. A Whitehorse l'homosexualité n'est pas visible. Nous n'avons aucun moyen de connaître la tolérance du public face à l'homosexualité. Les gaies vivant à Whitehorse ne savent pas si les manifestations de leur préférence sont acceptables. Ils ne savent pas s'ils peuvent aller ouvertement travailler avec leurs amis. De fait, il n'y a pas de moyens de se manifester. Il n'y a pas de contact social, pas de club, pas de dîner communautaire et aucune ligne de contact; il n'y a rien. Également, puisque la ville est si petite, il est très facile d'être connu, même si c'est par personne interposée.

[Texte]

[Traduction]

• 2155

I am reluctant, even in Vancouver, to relate to you scenarios of gay people that I am aware of because I am entrusted with confidentiality; even relating a scenario could breach that confidentiality. It is very easy to become visible and then you become very afraid of not getting jobs, of losing jobs, of not getting apartments and so on. As we live in a small, isolated community and because this is an invisible issue, there is a lot of oppression, so much that we are isolated even from ourselves.

I have been addressing this issue for years and even so, because we feel isolated from each other and cannot make contact with each other, I feel very confused about what the situation actually is in Whitehorse. Our argument basically then is that we are asking for human rights protection and that human right protection, with sexual orientation as a prohibitive grounds of discrimination, would help to alleviate some of the oppression which is felt, particularly in isolated communities. The government would then be saying that this type of homophobic attitude is not to be tolerated in our country and, because of the educational mandate of the Canadian Human Rights Commission, hopefully over the years they would be working to reduce the effects of homophobia, thereby making it easier for people to be out.

I have tried to take advantage of this situation by using the press in Whitehorse to make this a public issue so that perhaps people can talk about it in their circles and perhaps some individuals can find that measure of tolerance for themselves in their own circles.

If you try to live in Whitehorse as a gay and you find it is too restrictive, that you cannot live this secretively because this secretiveness is too oppressive, then you must choose to leave. Choosing to leave is a restriction in itself, because the lifestyle of the Yukon is unique and rich and in effect you are being denied it.

Our recommendations therefore basically are to include sexual orientation in the charter, to amend the Canadian Human Rights Act to include sexual orientation and to amend the policies which exclude homosexuals from the RCMP and the forces.

Also, I would remind the committee that because of the appalling human rights situation in the Yukon changes in the Canadian Human Rights Act would affect more people in the Yukon, as the territorial government comes under the jurisdiction of the Canadian Human Rights Act. Now Tim has his testimony to give.

Mr. Tim Reid (Yukon Anonymous Gays): I would like to thank the committee for their patience in listening to this. What I have is a personal testimony. Before I go on with that, though, I would just like to say that I do not know how many testimonies you have received from people who have been in the armed forces, but it is only fair to warn you that a lot of them—and myself included in some respects—are covered under the Official Secrets Act, which makes public disclosure

Même à Vancouver j'hésite à vous faire part de la situation d'homosexuels que je connais car leur orientation a été révélée en toute confidentialité; même si je vous parlais de situation hypothétique, je pourrais ne pas respecter cette confidentialité. Il est très facile de devenir visible, ce qui fait craindre de ne pas obtenir d'emploi ou de le perdre, de ne pas pouvoir avoir un appartement, etc. Puisque nous vivons dans une petite ville isolée et que cette question n'est pas discutée, il y a beaucoup d'oppression, à un point tel que nous sommes isolées même par rapport à nous-mêmes.

Je m'occupe de cette question depuis de nombreuses années et malgré cela, parce que nous nous sentons isolées les unes des autres et que nous ne pouvons pas établir de contacts, je n'ai pas une image très précise de la situation à Whitehorse. Essentiellement nous demandons la protection des Droits de la personne et l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ce qui aiderait à réduire l'oppression que nous ressentons, particulièrement dans les communautés isolées. Le gouvernement affirmerait donc que ce genre d'attitude homophobe est inacceptable dans notre pays; de plus, en raison des responsabilités de la Commission canadienne des droits de la personne en matière d'éducation, nous pourrions espérer qu'avec les années on réduirait les effets de l'homophobie, ce qui rendrait plus facile la manifestation de nos préférences sexuelles.

J'ai tenté de profiter de cette situation en utilisant la presse de Whitehorse pour que cette question devienne publique et pour que les gens en parlent éventuellement dans leur milieu; certaines personnes découvriront peut-être qu'elles sont tolérées dans leur propre milieu.

Si vous tentez de vivre votre homosexualité à Whitehorse et que vous découvrez que le climat est trop restrictif, que vous ne pouvez pas vivre ainsi dans le secret car l'oppression est trop grande, alors vous devez choisir de partir. L'imposition de ce choix est une restriction en soi, car en fait on vous refuse le style de vie riche et unique que l'on connaît au Yukon.

Nous recommandons par conséquent l'inclusion de l'orientation sexuelle dans la Charte, la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour qu'elle tienne compte de l'orientation sexuelle, et la modification des politiques excluant les homosexuels de la GRC et des Forces armées.

De plus, je rappelle au Comité qu'en raison de la situation lamentable des droits de la personne au Yukon, les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne toucheraient une proportion plus grande de notre population, puisque le gouvernement territorial doit respecter cette loi. Tim voudrait maintenant présenter son témoignage.

M. Tim Reid (Yukon Anonymous Gays): Je désire d'abord remercier le Comité d'avoir la patience d'écouter ce qui va suivre. Je voudrais présenter un témoignage personnel. Cependant avant de commencer, je dois dire que je ne sais pas combien de témoignages vous avez reçus de gens qui ont fait partie des Forces armées, mais je dois honnêtement vous prévenir qu'un bon nombre d'entre eux—et je suis du nombre de bien des façons—sont tenus de respecter la Loi sur les

[Text]

of certain things punishable with 20 years of hard labour. Keeping that in mind, I am afraid you will probably not have too many people come forward and state exactly how it is in the armed forces.

I joined the navy in 1977 and after completion of basic training in Cornwallis I was posted to the Canadian Forces Base Esquimalt in Victoria. I was to be trained in the specific field of signalman. This is a position that handles a lot of classified as well as top secret information.

• 2200

My background was very securely investigated. I believe they went back to four generations in England, if I am not mistaken. At that point in time I did not know you could not be gay and be in the armed forces. A friend of mine was accused of being a homosexual. He was given the third degree and finally admitted that he was. After hearing this, and due to the fact of my sensitive position, I informed my commanding officer that I also was gay.

What followed after that I have stated in my small brief, the questions that were asked in the procedure. The fact that I had personally been two years previous to that in West Germany as a good-will ambassador made no bearing on any matter whatsoever.

After informing my commanding officer that I was indeed gay, he asked me to have a "chat" with a member of the SIU. A lot of people do not know that the SIU exists, which is the Secret Intelligence Unit. After he had interrogated me for about 48 hours...

Mrs. Finestone: 48 hours?

Mr. T. Reid: Yes, madam, 48 hours. I was shown numerous pictures and asked to identify anybody I knew. There was one particular picture he did not show me, so I can only assume it was of myself. I have no idea how he knew anything about my orientation.

After that he told me that my belongings were going to be searched. I lived in an apartment off base. He and a German interpreter visited my apartment and proceeded to go through all my personal possessions, including my diary. I kept this diary in German for private purposes. After making quotations out of my diary he proceeded to write a few things down and confiscated some literature. He told me I had been stripped of my security clearance. I could no longer participate in anything to do with what I was trained for. He assigned me to a job in the post office. This job required absolutely no security clearance whatsoever. This was pending my termination from the armed forces.

Since I had not committed any treasonable acts against Canada, they could not give me a dishonourable discharge. They gave me an honourable discharge two months later.

It is therefore my own personal opinion that the Department of National Defence is guilty of the worst forms of discrimina-

[Translation]

secrets officiels, en vertu de laquelle la révélation de certaines choses est punissable de 20 ans de travaux forcés. Cela dit, je crains bien que peu de personnes s'avanceront pour vous dire exactement ce qui se passe dans les Forces armées.

Je me suis engagé dans la Marine en 1977, et après avoir terminé ma formation de base à Cornwallis, j'ai été affecté à la base d'Esquimalt à Victoria. Je devais être formé dans le domaine très précis de la signalisation. C'est un poste qui donne accès à beaucoup de renseignements confidentiels et très secrets.

Mes antécédents ont fait l'objet d'une enquête très détaillée. Je pense qu'on a remonté à quatre générations en Angleterre, sauf erreur. À ce moment je ne savais pas qu'il était interdit d'être homosexuel dans les Forces armées. Un de mes amis a été accusé d'être homosexuel. Il a subi un traitement très dur et il a finalement admis son orientation. Après avoir entendu cela, et compte tenu de la nature délicate de ma position, j'ai dit à mon commandant que moi aussi j'étais gai.

Vous retrouverez dans mon court mémoire une description de ce qui a suivi et des questions qu'on m'a posées. Pendant deux années avant cela j'avais été en mission en Allemagne de l'Ouest, mais cela n'a eu aucun effet sur quoi que ce soit.

Après avoir informé mon commandant de mon homosexualité, celui-ci m'a demandé d'avoir une «petite conversation» avec un membre du SIU. Bien des gens de connaissent pas l'existence du SIU, c'est-à-dire du Service de Renseignement. Après m'avoir interrogé pendant environ quarante-huit heures...

Mme Finestone: Quarante-huit heures?

M. T. Reid: Oui madame, quarante-huit heures. On m'a montré de nombreuses photos et on m'a demandé d'identifier toutes les personnes que je connaissais. Il y a une des photos que je n'ai pas vue, et je peux seulement présumer qu'elle était de moi-même. Je ne sais pas comment il en était venu à connaître mon orientation.

Après cela il m'a dit qu'on avait fouillé mes choses. Je vivais dans un appartement à l'extérieur de la base. En compagnie d'un interprète allemand, il a visité mon appartement et a fouillé dans toutes mes possessions, y compris mon journal. Je rédigeais ce journal en allemand pour en protéger le caractère privé. Après avoir cité quelques extraits de mon journal, il a griffonné quelques mots et a confisqué certaines publications. Il m'a dit que j'avais perdu ma cote sécuritaire. Je ne pouvais maintenant participer à aucune activité pertinente à ma formation. Il m'a confié un travail au Bureau de poste. Cet emploi n'exigeait aucune autorisation sécuritaire. Tout cela était fait en attendant ma suspension des forces armées.

Puisque je n'avais commis aucun acte de trahison contre le Canada, on ne pouvait me renvoyer avec déshonneur. Par conséquent, on m'a renvoyé avec honneur deux mois plus tard.

Mon opinion personnelle est donc que le ministère de la Défense nationale est coupable des pires formes de discrimina-

[Texte]

tion practices and are gross violators of human rights. They should stop these witch-hunts immediately. That is exactly what they are—witch-hunts. If they have the smallest inkling of information that you might perhaps be gay, they will shake it out of you.

These attacks on gays are totally unnecessary. They are not security risks at all in my estimation. If your commanding officer knows about it, who is going to blackmail you? I also feel, in a feeble attempt for them to apologize for these violations, they should monetarily compensate those people who are humiliated, stripped of rank, pensions and careers. The Minister of National Defence should pull his head out of the sand and stop hiding behind the skirts of public opinion and previous government, which seems to him to be the ultimate answer for everything: blame it on the previous government. Well, it is in his court now.

• 2205

It is only when this unforgivable crime is stopped can we truly have an armed forces that prides itself on merit, not sexual orientation. That is what I have to say.

The Chairman: Thank you, each of you. I know from what you have said there will be questions that members on the committee would like to ask you, because of course this is a subject that we will be dealing with in our report to Parliament in about four weeks' time. We will begin with Svend Robinson, the Member of Parliament for Burnaby.

Mr. Robinson: Thank you, Mr. Chairman.

Thank you very much for having come in from the cold to appear before our committee. I am sorry we were not able to be in Whitehorse. I think these committee hearings serve a purpose, which is not just one of gathering information but also of education. The fact that for the first time in the history of this country there has been a parliamentary committee that has literally criss-crossed the country and heard from literally dozens of witnesses representing the gay and lesbian community—families of gays, spouses of gays, former spouses of gays—is really something quite remarkable.

• 2210

I am hopeful, in fact I am confident, that because of the fact that people such as you have been prepared to step forward—and it is not an easy thing to do, I know—your concerns and the justifiable anger you feel will be reflected in the recommendations this committee will make to the government. That is a very important step. It does not mean the laws will be changed because we recommend those changes. What it does mean if we in fact make those recommendations is that we as a committee have heard from Canadians—not just the gay and lesbian community, but from church organizations, labour groups, and many others—that this is intolerable and it must end.

[Traduction]

tion et ne respecte absolument pas les droits de la personne. Cette chasse aux sorcières devraient cesser immédiatement. Voilà exactement ce dont il s'agit—d'une chasse aux sorcières. Si ces gens ont même l'ombre d'un doute que vous puissiez être homosexuel, ils vous feront parler.

Ces attaques contre les homosexuels sont totalement superflues. À mon avis cette situation ne représente aucun risque pour la sécurité. Si votre commandant est au courant de la situation, qui peut vous faire chanter? De plus, afin de tenter de s'excuser pour toutes ces infractions, le ministère devrait offrir une compensation monétaire à ceux qui ont été humiliés, privés de leur rang, de leur régime de retraite et de leur carrière. Le ministre de la Défense nationale devrait cesser de jouer à l'autruche et de se retrancher derrière l'opinion de la population et la responsabilité du gouvernement précédent, ce qui lui semble être la réponse à toutes ces questions: blâmons le gouvernement précédent. Maintenant, c'est à lui de jouer.

Ce n'est que lorsque ce crime impardonnable cessera que nous pourrons vraiment avoir une armée fière de respecter le principe du mérite et de ne pas tenir compte de l'orientation sexuelle. Voilà ce que j'avais à dire.

Le président: Merci à chacun d'entre vous. Je sais que vos propos susciteront beaucoup de questions des membres du Comité puisque c'est un problème que nous aborderons dans le rapport que nous déposerons au Parlement dans environ quatre semaines. Nous commencerons par Svend Robinson, député de Burnaby.

M. Robinson: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie beaucoup d'être venus du froid pour comparaître devant notre Comité. Je suis désolé que nous n'ayons pu nous rendre à Whitehorse. À mon avis ces audiences de comité ont un objectif autre que la cueillette d'informations, à savoir une certaine éducation. Il est tout à fait remarquable que, pour la première fois dans notre histoire, un comité parlementaire ait traversé le pays de part en part pour entendre littéralement des douzaines de témoins représentants les gais et les lesbiennes—que ce soit les familles des gais, les épouses de gais, les ex-épouses de gais, et caetera.

J'espère, et de fait j'ai bonne confiance que parce que des gens comme vous ont été disposés à se prononcer—et je sais que ce n'est pas facile—les recommandations que ce Comité présentera au gouvernement tiendront compte de vos préoccupations et de votre mécontentement justifié. C'est là une étape très importante. Cela ne signifie pas que les lois seront modifiées parce que nous en faisons la recommandation. Si nous faisons ces recommandations cela signifiera que les membres du Comité ont entendu les Canadiens—non pas seulement les homosexuels et les lesbiennes, mais également les représentants des Églises, des syndicats, et bien d'autres—affirmer que cette situation est intolérable et qu'elle doit cesser.

[Text]

I thank you for having come before us. You have all three of you touched on different areas of concern. I guess I am struck as well by the fact that had we appeared in Whitehorse we would not have been able to hear you in open session. That is a rather tragic irony.

Ms Hounsell: It turned out it was only myself who would have been willing to make a public presentation.

Mr. Robinson: I understand that.

Ms Hounsell: And I am planning to leave Whitehorse. I do not have to think about it.

Mr. Robinson: I am sorry to hear you are going to leave Whitehorse, because looking at the exchange of correspondence that has been going on in *The Whitehorse Star*, your voice is needed up there. It is a community of what, 20,000 people in the Yukon?

Ms Hounsell: The Yukon is 24,000.

Mr. Robinson: In a sense, it would be like this committee going into a small town. I think we would encounter the same kind of concerns and fears.

I guess I just have one question, other than again thanking you for appearing before us. I received a letter from Tim basically setting out what you went through, and I remember being absolutely horrified, although I am not surprised. What about the question of violence in a community such as the Yukon—I want to just focus on the Yukon for a minute—when individuals are known to be gay or lesbian? Have there been incidents of violence? I am talking either verbal violence or physical violence. I remember, for example, there was a high school student in grade 12 in Edmonton—Ian Patterson, you may recall—who was beaten up by his classmates because of the fact that he was open about his sexual orientation. What is the situation in the Yukon in that particular area of violence?

Ms Hounsell: Tim, I think you know more about it than I do.

Mr. T. Reid: The general attitude toward gays in the Yukon is you are sort of treated like a leper. You walk down the street and people will make a direct turnaround or will give you a very wide berth. For those that for some reason take offence, there is always the threat of abuse and violence, both verbal assaults as well as physical assaults—and some of them are meant to kill.

Mr. Pruden: Another point that should be taken is that I was new to the community and started out talking to people, trying to get them concerned about this opportunity for us to have our voice heard, and I got a lot of negative reaction because they are scared of the physical violence. The general consensus is okay, I get beat up; the police know what it is for, but they will not do a damn thing about it, so I have no legal recourse. All I can do is possibly be a vigilante back and go out and beat up the heterosexuals, but that is not going to solve our problems. What we need is legislated protection and education.

[Translation]

Je vous remercie de votre témoignage. Tous les trois vous avez abordé des problèmes différents. Je suis frappé du fait que si nous avions siégé à Whitehorse, nous n'aurions pu entendre votre témoignage dans une réunion publique. Voilà qui est paradoxal et tragique.

Mme Hounsell: J'aurais été la seule à vouloir faire une présentation publique.

M. Robinson: Je comprends cela.

Mme Hounsell: Et je prévoyais quitter Whitehorse. Je n'ai pas à y réfléchir.

M. Robinson: Je suis désolé d'entendre que vous allez quitter Whitehorse, car à en juger par l'échange de correspondance courante dans *The Whitehorse Star*, on a bien besoin de votre opinion là-bas. Le Yukon compte environ 20,000 habitants, je crois.

Mme Hounsell: Il y a 24,000 habitants au Yukon.

M. Robinson: D'une certaine façon c'est comme si ce Comité se rendait dans une petite ville. Je pense que nous rencontrerions le même genre de préoccupations et d'inquiétudes.

Après vous avoir remerciée de votre témoignage, je n'ai en fait qu'une seule question. J'ai reçu une lettre de Tim où il m'expliquait essentiellement ce qu'il a vécu, et je me rappelle avoir été absolument horrifié, quoique je n'étais pas surpris. Qu'en est-il de la violence dans une communauté comme le Yukon—je voudrais parler du Yukon pour quelques minutes—lorsque quelqu'un est reconnu gai ou lesbienne? Y a-t-il eu des cas de violence? Je parle ici de violence verbale ou physique. Je me rappelle par exemple d'un étudiant inscrit en 12^e année dans une école secondaire d'Edmonton—vous vous souviendrez peut-être de Ian Patterson—qui a été battu par ses confrères de classe parce qu'il manifestait ouvertement son orientation sexuelle. Quelle est la situation au Yukon en ce qui a trait à la violence?

Mme Hounsell: Tim, je pense que vous en savez plus que moi.

M. T. Reid: En général au Yukon les homosexuels sont traités comme des lépreux. Si je marche dans la rue les gens vont faire un demi-tour complet ou me donneront beaucoup d'espace sur le trottoir. Pour ceux qui, pour une raison ou pour une autre, sont offensés par ce comportement, il y a toujours la menace de violence et les attaques sont tant verbales que physiques—certains veulent nous tuer.

M. Pruden: Il faut également noter que j'étais nouveau dans cette ville et j'ai commencé à discuter avec les gens de cette possibilité de nous faire entendre; j'ai reçu beaucoup de réactions négatives car ils craignent la violence physique. La plupart pensent comme ceci: si je suis attaqué, la police saura exactement pour quelle raison et ne fera absolument rien; par conséquent, je n'ai pas de recours légal. Tout ce que je peux faire, c'est me venger et attaquer les hétérosexuels, mais cela ne règlera en rien nos problèmes. Nous avons besoin de la protection de la loi et d'un effort d'éducation.

[Texte]

• 2215

Once the homosexual community in Whitehorse feels there is a certain air of protection, then we can start coming out of the closet, being a little more progressive and being accepted. There is a certain degree of community acceptance, as in any situation. I do find there is a certain segment of our population in Whitehorse that is understanding and open. But you are dealing with a frontier, a very dog-eat-dog attitude in a lot of ways.

Financially, because jobs are so scarce, if somebody finds out something about you and they can use that to get your job when they are unemployed, they will. I have had that situation happen once or twice—as well as, as Tim says, the verbal violence that goes on not only to me but to my good friends who are straight or of whatever orientation. They will be sitting in bars at night and they will get a lot of verbal and physical abuse just because they tend to associate with homosexuals. It is a very all-inclusive situation.

Ms Hounsell: I just realized that something is missing from the brief. A woman submitted her story from an experience with the federal service. I will try to relay the gist of it. She was working for the federal service for a couple of summers in a camp situation. They needed another person. Her lover was working in another location for the same branch of the federal services and had been out of work for a while. It was suggested that they send her to the camp. The response was, we do not need another “clit-licker”; we have one, we do not need another one—something to that effect.

The other thing you will note in here is I wrote a very opinionated piece for *The Whitehorse Star*. I included it in here. Someone who was obviously equally opinionated added their own line, in the fourth paragraph. August 16, “Report Provokes Discussion”: *The Whitehorse Star* added their own line. It reads:

The discussion paper deals primarily with the exclusion of homosexuals from the Canadian forces (homosexuals are also excluded from serving with the RCMP by similar forces; and so they should).

That line appeared nowhere on the original copy. I asked for a retraction and I got a retraction in a newsbrief column on page 26, the details of which are criticized in another letter. So this is the kind of thing we are up against. No one knew how that got in there.

Mrs. Collins: I would like to thank you for appearing. I could sense from your tone that it was not easy for you. We have had that right across the country. It has been, I think, quite touching for us, in many cases, that people are prepared to take a lot of risks to come and speak to parliamentarians.

If changes were made, if amendments were made, for example, to the Canadian Human Rights Code, what really would be your expectations for change? What do you think the impact would be and what would happen in Whitehorse?

Ms Hounsell: I was talking about this with another woman, a lesbian woman in the community, and we were talking about

[Traduction]

Une fois que les homosexuels de Whitehorse se sentiront le moins protégés, ils pourront se montrer au grand jour, être un peu plus progressistes, se faire accepter. Il y a toujours un certain degré de tolérance quelle que soit la situation. Il y a un secteur de la population de Whitehorse qui se montre compréhensif et ouvert. Il reste que c'est une région pionnière dominée par la loi du plus fort.

Enfin, la situation de l'emploi est difficile. Si un chômeur découvre qui vous êtes et s'il peut se servir de cela pour vous faire perdre votre emploi à son profit, il n'hésite pas. J'ai vu ce genre de situation à quelques reprises. Et comme Tim le disait, il y a également la violence verbale, non pas seulement à notre endroit, mais également envers nos amis hétérosexuels ou de n'importe quelle autre orientation. Dans les bars, le soir, ils sont la cible de violence verbale et physique, seulement parce qu'ils côtoient des homosexuels. Ils sont inclus avec les autres.

Mme Hounsell: Je viens de remarquer qu'il manque quelque chose au mémoire. Une femme a parlé de son expérience dans la Fonction publique fédérale. Je vous résume un peu sa situation. Elle travaillait depuis quelques étés dans un camp pour la Fonction publique fédérale. Or, on avait besoin de quelqu'un d'autre à ce camp. Son amie avait travaillé ailleurs dans un autre service de la Fonction publique fédérale. Elle était sans emploi depuis quelque temps. Son nom avait été proposé pour l'emploi au camp. La réponse avait été qu'on ne voulait pas d'une autre «mangeuse de clitoris», on en avait assez d'une, ou quelque chose du genre.

J'ai également écrit un article très catégorique dans *The Whitehorse Star*. Vous le trouverez ici. Quelqu'un tout aussi catégorique avait ajouté son grain de sel au quatrième paragraphe. C'était en date du 16 août, sous le titre «Un article suscite la controverse». *The Whitehorse Star* avait ajouté sa propre note. Voici ce que cela donnait:

L'article traite essentiellement de l'exclusion des homosexuels des Forces armées canadiennes (les homosexuels sont également exclus de la GRC et des autres forces semblables, à juste titre d'ailleurs).

C'est quelque chose qu'on avait ajoutée. J'ai demandé une rétractation et je l'ai obtenue dans un article sommaire de quelques lignes à la page 26, le détail fait l'objet d'une autre lettre. Voilà le genre de situations auxquelles nous sommes en butte. On n'a jamais su qui avait ajouté cette note.

Mme Collins: Je vous remercie de vous être présentée devant nous. Je remarque d'après votre ton que ce ne doit pas être facile. Nous avons remarqué la même chose un peu partout. C'est un fait que nous avons trouvé très touchant dans bien des cas que des personnes soient prêtes à prendre certains risques pour venir parler à leurs parlementaires.

Si des modifications étaient apportées au Code canadien des droits de la personne, par exemple, pensez-vous que la situation pourrait évoluer? Quel serait, selon vous, l'impact d'une telle mesure dans un endroit comme Whitehorse?

Mme Hounsell: J'en parlais justement à une autre femme, une lesbienne qui habite cette ville; nous parlions de l'impossi-

[Text]

the problems in getting the women together. She was explaining to me that there is a lot of alcoholism with the women and that even when you go to a gay party of women you would not know, because they are not open even with themselves. She questioned what good this presentation was going to do. We discussed that for a while and her argument was that it has to help with the individuals. I agree with that. We do not have counselling services. We do not have people who know how to deal with homosexuals. The crisis line told us they thought if an ad were placed in the paper and if it were "delicately worded"—something like that—then it would be okay. People do not know how to deal with that.

But I talked to her about human rights. I think over years human rights legislation has gone a long way to make racism and sexist attitudes undesirable. I think human rights legislation can do the same with homophobic attitudes. That is my hope. I think the educational mandate of the human rights commission would certainly help. I do not mean tomorrow, but 10 years down the line.

• 2220

Mrs. Collins: So you are looking at the long term. You do not have expectations that things will suddenly change.

Ms Hounsell: I have worked for the Yukon Status of Women long enough to know that.

Mrs. Collins: Right. Do either of your colleagues wish to comment?

Mr. Pruden: I feel, like Sharon Hounsell, there will be far-reaching social implications and opportunities that will open up in time and that kind of thing. But right now I see as a gay male in the community, and as Sharon reflects, that if you want to be an open practising sexual being you almost have to go outside the community to protect your image, which in my opinion puts you in a lot of jeopardy. I do not mean to sensationalize this issue, but as an individual we have no documented cases of AIDS in the Yukon; there is no active, ongoing information program or anything like that. Right now, if you want to be a sexual being you have to go out and come back. Now, if you are going out and coming back, you have the opportunity of bringing diseases and that kind of thing back to the community.

We need at least the social environment where a small group can be working in an educational and socially-supportive environment to help the community become more cohesive in that kind of thing. I see that not as a long-term element in educating social attitudes and that kind of thing; I see it as allowing us to feel more comfortable with our sexuality in this situation, and as providing the opportunity for us to work for ourselves in a more positive vein and a more positive light within the community in the overall long-term goals of education of the public.

The Chairman: Thank you. Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you, Mr. Chairman. Welcome. And I mean that in the largest sense of the word. It is my hope that should something come out of our presentation with certainly

[Translation]

bilité pour les femmes de se rencontrer pour en discuter. Elle me disait qu'il y avait beaucoup d'alcoolisme chez les femmes, et que même dans les rencontres de lesbiennes on ne savait pas toujours à quoi s'en tenir, puisque même entre elles les femmes n'étaient pas ouvertes. Elle se demandait ce que notre exposé ici pouvait bien accomplir. Elle estimait, après discussion, qu'il pouvait aider à l'échelle individuelle. J'étais d'accord avec elle sur ce point. Nous n'avons pas de service d'orientation. Nous n'avons personne qui puisse discuter avec les homosexuels. La ligne ouverte pour les situations de crise nous a suggéré d'insérer une annonce «rédigée en termes prudents» dans le journal. Il reste que personne ne sait trop comment prendre la situation en mains.

Je parlais également à mon interlocutrice des droits de la personne de façon générale. Les lois sur les droits de la personne ont beaucoup fait pour réprimer les attitudes racistes et sexistes. Il est à espérer qu'il en soit de même pour les attitudes homophobiques. Le rôle éducatif de la Commission des droits de la personne peut sûrement aider. Les résultats ne risquent pas de se manifester avant dix ans cependant.

Mme Collins: C'est le long terme qui vous intéresse. Vous ne vous attendez pas à des changements du jour au lendemain.

Mme Hounsell: J'ai travaillé assez longtemps avec le Conseil de la condition féminine du Yukon pour le savoir.

Mme Collins: L'un ou l'autre de vos collègues désirent-ils ajouter quelque chose?

M. Pruden: Comme Sharon Hounsell, j'estime qu'avec le temps il y aura des répercussions sociales et de nouvelles possibilités. Cependant, la façon dont la situation se présente actuellement parmi les gais, pour avoir une vie sexuelle ouverte, tout en se protégeant, il faut presque, comme le faisait remarquer Sharon, aller à l'extérieur, avec tous les dangers qu'une telle décision comporte. Je ne veux pas faire de sensationnalisme, mais il n'y a pas actuellement de cas prouvés du SIDA au Yukon. Il n'y a pas non plus de programme d'information ou d'autres programmes en activité. Actuellement, pour avoir une vie sexuelle, il faut aller à l'extérieur puis revenir. Ces déplacements peuvent favoriser la transmission de maladies dans la communauté.

Au minimum, il faut que le milieu social nous permette d'avoir un petit groupe qui cherche à éduquer et appuyer socialement la communauté pour lui permettre d'avoir une meilleure cohésion. On ne parle pas ici d'une éducation du public à long terme, d'un changement d'attitude de la part du public. Mais simplement que nous puissions mieux vivre notre sexualité. Il faut que nous puissions vivre et travailler d'une façon positive à l'intérieur de notre communauté dans l'attente d'une éducation du public qui se traduira par un changement d'attitude.

Le président: Merci. Sheila Finestone.

Mme Finestone: Merci, monsieur le président. Je vous souhaite la bienvenue, de la façon la plus large possible. Si jamais il y a des recommandations concernant l'orientation

[Texte]

my view on sexual orientation, which I want to tell you did not start out to be what it is going to end up to be, it will come from people like you coming to talk to me. Having been brought up in a very protected environment, I really did not know very much about this whole approach to life.

My concern is based on the fact that you do not sound very positive—I think I had better put it this way—you do not sound very positive and hopeful that something is going to change, assuming we would speak out with respect to sexual orientation.

I would hope, sincerely hope, that the DND would change and that the RCMP would change—whether they like it or not. I think if you have at the federal level the kind of response based on equal opportunity in employment, education, and equal opportunity in housing, you start to move forward. That in itself should be at least some yardstick of measure. The rest you cannot legislate, nor would I ever agree to legislating changes in public attitude. I think change has to take its natural flow from education, from information, and I certainly cannot choke it down someone's throat. It took a long time for you to sensitize me to the pain and the hurt and the discrimination you have had to live with.

Ms Hounsell: When people are feeling oppressed into silence, their silence prevents them from educating others.

Mrs. Finestone: I have said for a long time that silence can be interpreted as indifference or lack of knowledge. Therefore the silence must be addressed, and the silence has to be addressed in many ways. It is through public information, through public education, through sensitization in schools, that the ideal family—which we were brought up to think of as mother, father and two children, blonde and blue-eyed—is not the reality in Canada today and probably has not been the reality for many years. But that is the way we perceive it.

Ms Hounsell: I think what I am saying, Mrs. Finestone, is that if the oppression is lifted off the individuals so they no longer have to remain so silent, they do not feel so oppressed, then they can serve as living examples. They can live their lifestyles and be catalysts for change just because of the way they live their lifestyles.

• 2225

Mrs. Finestone: I have to tell you that sometimes—Svend knows this—I get a little bit fed up, frankly, with walking around with my sexuality pinned on my sleeve. I do not walk around talking about my lover, my husband. I do not think it is necessary to do that in any love-hate relationship of any kind. However, everybody has the right to express themselves as they see fit. Svend has already given me a lecture on this, so we will leave that.

Thank you very much. Be a little bit more positive and hopeful, and good luck. Go and see your deputy up there as a delegation, put a whole group together—heterosexual and other options—and go and see your deputy, would you, your Member of Parliament, Mr. Erik Nielsen, the Minister of National Defence.

[Traduction]

sexuelle, je peux vous dire que mes vues sur cette question ont beaucoup évolué depuis le début de ces audiences, ce sera dû aux efforts de gens comme vous qui seront venus me rencontrer, me parler. J'ai été élevée dans un milieu très protégé; jusqu'à présent je ne savais pas grand chose de cette question.

Je remarque tout de même que vous n'avez pas l'air très optimistes, quant à des changements possibles, dans l'hypothèse que nous faisons des recommandations touchant l'orientation sexuelle.

En ce qui me concerne, j'espère bien que le MDN ainsi que la GRC changeront. J'espère bien qu'elles n'auront pas le choix en la matière. Si au moins à l'échelon fédéral le résultat est que les chances sont égales dans l'emploi, dans l'éducation et dans le logement, c'est un pas en avant. Ce doit être un critère sur lequel on peut se fier. Pour le reste, pour ce qui est de l'attitude générale du public, ce n'est pas quelque chose qui peut être légiféré. Le changement social est le résultat de l'éducation et de l'information, ce n'est pas quelque chose qui peut être forcé. Il vous a fallu beaucoup de temps pour me sensibiliser aux difficultés que vous éprouvez à cause de la discrimination dont vous êtes victimes.

Mme Hounsell: Lorsque certaines personnes sont condamnées au silence, leur silence empêche le reste de la société de s'éduquer.

Mme Finestone: Je dis depuis longtemps que le silence est une forme d'indifférence ou d'ignorance. Il faut essayer de trouver une solution à ce problème du silence, et il y a plusieurs possibilités. Il y a l'information, l'éducation du public, la sensibilisation à la question dans les écoles. La famille idéale, c'est-à-dire celle qui est formée du père, de la mère et de deux enfants, blonds et aux yeux bleus, n'existe plus en réalité au Canada, sans doute depuis bien des années. Mais nous conservons toujours cette vieille image.

Mme Hounsell: Ce que je veux dire, madame Finestone, c'est que si les personnes ne sont plus opprimées, face au silence, elles peuvent à ce moment-là servir d'exemples aux autres. Elles peuvent vivre leur vie comme elles l'entendent et ainsi contribuer au changement.

Mme Finestone: Je dois vous dire qu'en ce qui me concerne, Svend est au courant, l'idée d'afficher ma sexualité me dérange. Je ne raconte pas mes affaires de coeur à tout le monde. Je ne pense pas que ce soit nécessaire dans quelque rapport que ce soit. Cependant, chacun est libre de s'exprimer. Svend m'a déjà fait des reproches à ce sujet, je ne vais donc pas m'y étendre longuement.

Je vous remercie beaucoup. Je vous demande seulement d'être un peu plus optimistes et je vous souhaite bonne chance. Réunissez-vous un groupe, formé d'hétérosexuels et d'autres, et allez voir votre député, M. Erik Nielsen, qui est également ministre de la Défense nationale.

[Text]

Mr. T. Reid: At this point I would like to intervene and say something for our Yukon Erik. He seems to be spending more time in Ottawa. The only time you ever see the man in Whitehorse is when it comes time for an election; other than that, you never see him. As for corresponding with the man... This is why you might get an air of a defeatist attitude. I have written three letters, to all three political parties in Ottawa—Mr. Robinson here seems to be the only one who has been informed about this—about what is going on in the forces. The only response I have received, period, was from the NDP leader, Mr. Broadbent. The rest have not even bothered to write some form of feeble excuse about anything. They have just totally ignored it.

As for the Department of National Defence, it is an entirely different matter. The only way you will get the Department of National Defence to do anything is to shove it right down their throats. Mr. Erik Nielsen, on the other hand... That is basically the way this approach should be put in front of him. I have nothing personally against the man, but he is quite stubborn.

The Chairman: We have heard you and appreciate that you have come before us. It certainly is true that your Member of Parliament is spending a lot of time in Ottawa. He happens to be the Deputy Prime Minister of the country. He happens to be the Minister of National Defence. In the first year of a new government I think those are rather heavy burdens for anyone of any party to carry. I remember times when criticism in Ottawa was—and this goes back to the days of the Diefenbaker government, because Mr. Nielsen has represented the Yukon for a great many years—that he was not in Ottawa enough because he was spending all his time in the Yukon.

Mr. T. Reid: Somewhere there has to be a happy medium.

The Chairman: I am sure he is trying his best. We are not here to comment on the records of representatives but to listen to what is said about the question with which you are concerned, that of sexual orientation. I would like to thank you for having come before us.

Mr. T. Reid: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, this was the point at which we had planned to adjourn the meeting, because all the groups and individuals scheduled to appear have now been heard and we are well beyond the time of adjournment. However, early this morning, when three of us appeared on Jack Webster's program, there was a gentleman—in fact, we have heard from a number of people who saw that program—by the name of Scott Richardson who came to the hotel, having heard about the hearings today, and asked if we would hear him out. I spoke with him briefly this morning. He patiently waited through the morning and even changed to put on his dark suit so he would be appropriate for an appearance before a parliamentary committee. He has waited through this evening as well. It has been very important to me, as chairman of this committee, and to the other members on the committee that we hear from everyone we can wherever we go. So we are delighted to have you appear before us. I know from what you said earlier that your concerns are general and may not

[Translation]

M. T. Reid: Justement, je voudrais dire quelques mots au sujet de notre Eric du Yukon. Il semble passer beaucoup de temps à Ottawa. Le seul moment où on le voit à Whitehorse, c'est au moment des élections. Autrement, il n'est jamais là. Pour ce qui est de lui écrire... C'est peut-être la raison pour laquelle vous avez noté chez nous un certain défaitisme. J'ai écrit trois lettres, une à chacun des partis politiques à Ottawa. M. Robinson ici présent semble être le seul au courant. Mes lettres concernaient ce qui se passe dans les forces. La seule réponse que j'ai obtenue m'est parvenue du chef du NPD, M. Broadbent. Les autres n'ont pas daigné me répondre, ne serait-ce que pour me donner une faible excuse. Ils m'ont tout à fait ignoré.

Tout ce qui concerne le ministère de la Défense nationale, c'est autre chose encore. Si le ministère de la Défense nationale fait quelque chose, c'est parce qu'il y sera forcé. M. Eric Nielsen, quant à lui... C'est l'attitude qu'il faudrait adopter avec lui. Je ne lui en veux pas personnellement, mais c'est un homme très entêté.

Le président: Nous vous avons entendu et vous remercions de vous être présenté devant nous. Il est vrai que votre député passe beaucoup de temps à Ottawa, mais il ne faut pas oublier qu'il est le vice-premier ministre du pays. Il est également ministre de la Défense nationale. La première année d'un nouveau gouvernement, les charges sont lourdes pour tout le monde, quel que soit le parti. Je me souviens des critiques qui étaient adressées à M. Nielsen il y a plusieurs années à Ottawa, sous le gouvernement Diefenbaker à l'époque, parce que M. Nielsen représente le Yukon depuis plusieurs années, voulant qu'il passe tout son temps au Yukon et qu'il ne soit pas suffisamment disponible dans la capitale.

M. T. Reid: Il doit y avoir un juste milieu.

Le président: Je suis sûr qu'il fait son possible. De toute façon, nous ne sommes pas là pour discuter du travail des députés, mais pour entendre l'avis du public sur le sujet de l'heure, qui est l'orientation sexuelle. Je vous remercie d'être venu.

M. T. Reid: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, nous avons prévu lever la séance maintenant, si tous les groupes et les particuliers qui s'étaient inscrits étaient censés avoir été entendus. Nous avons même dépassé l'heure normale. Cependant, comme vous le savez, tôt ce matin trois d'entre nous avons participé à l'émission de Jack Webster. Bon nombre de personnes ont vu cette émission, entre autres, un dénommé Scott Richardson qui s'est présenté à l'hôtel et qui a dit avoir appris la tenue de ces audiences en voyant l'émission. Il a demandé à comparaître. Je lui ai parlé brièvement ce matin. Il a patiemment attendu toute la matinée. Il a même endossé un complet français pour bien paraître devant le comité. Il a attendu également toute la soirée. En tant que président du comité, je cite également l'opinion des autres membres, je considère qu'il est important que nous entendions tous ceux qui se présentent dans la mesure du possible. Nous sommes donc très heureux de votre présence. D'après ce que vous m'avez dit plus tôt, vos préoccupations sont d'ordre général. Elles ne

[Texte]

directly relate to section 15, but we will take 10 minutes now to hear from you. Welcome, Mr. Richardson.

[Traduction]

relèvent pas directement de l'application de l'article 15 si je comprends bien. Nous allons quand même prendre 10 minutes pour vous entendre. Bienvenue, monsieur Richardson.

• 2230

Mr. Scott Richardson (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman, hon. members. Probably this proves that when you go on public television and Mr. Webster invites access—I wonder if after you hold your phone for 15, 30, 45 minutes, and you look forward to speaking to those delegates from Ottawa, is that discrimination a mild form of it? I mean, if the program were two hours long and you heard other people pass by before you and you still waited, well then, you start worrying. The phobia sets in. In this electronic world that we are in you would start to wonder. Do they know who I am? Is that paranoia?

I am a consultant. I was a chairman of arbitration, and I am a writer. They say that writers who do not get published get paranoic after a while. I do not know whether that is an accurate accusation or not, but it is something that seems to be a part of the profession and occupation.

I could, but it is too late in the day for me to read in these things I have participated in since I came out west to British Columbia in 1964. I do not think I want to read them into the record.

When I stepped into this room this morning I heard a young woman saying that we veterans are a non-issue. That fascinated me, because I happen to be the youngest reinforcement officer who gave the toast to their Majesties before we embarked for France. At the present time I am writing a four-volume series on our war. To hear this young woman say so matter of factly that veterans are a non-issue bothered me, because right now in education there is considerable stir and turmoil with the federal government and the provincial governments, and as a veteran this was one of the activist issues when I went back to university the second time to McGill. There we were, we were concerned that the federal government would give the money, the grant, to the institution of our choice.

Now, we all know today that there are accusations being made, shouting about the provinces not redistributing funds from the federal government. But I really do not want to get into that; it is just an aside. I just wondered whether this young woman realized that we veterans, away back in the 1940s, stirred up the waters terribly when we said to the federal government: Look, you cannot give that to the provincial government. If we choose Harvard, Harvard has to get our grant; if we choose Guelph, Guelph gets the grant. If we choose McGill or if we choose Toronto or if we choose Sir George . . . And believe me, we chose universities and schools. We were such a mixture right across Canada. It was a great

M. Scott Richardson (comparaît à titre individuel): Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs. Voilà ce qui se produit lorsqu'on passe à une émission de télévision et que M. Webster invite la participation du public. On est au téléphone 15, 30, 45 minutes, on attend pour parler aux délégués d'Ottawa, et c'est peut-être une certaine forme de discrimination, non? Lorsqu'on attend depuis deux heures et qu'on constate qu'il y a un certain nombre de personnes qui sont passées avant soi, on commence à se poser des questions. On commence à avoir une certaine phobie. C'est assez parce qu'on vit dans un monde électronique. On se demande si l'interlocuteur sait qu'on existe, si on est paranoïaque.

Je suis conseiller. Je suis président d'un comité d'arbitrage, je suis également écrivain. On dit que les écrivains qui ne sont pas publiés deviennent paranoïaques avec le temps. Je ne sais pas si c'est vrai ou non dans mon cas, mais c'est quelque chose qui semble faire partie de la profession ou de l'emploi.

Je pourrais rapporter au compte-rendu tous mes antécédents depuis que je suis venu dans l'ouest en Colombie-Britannique en 1964. Je ne le ferai pas cependant à cause de l'heure tardive.

Ce matin, lorsque je suis venu dans cette pièce, j'ai entendu une jeune femme affirmer que les anciens combattants n'étaient pas concernés ici. C'est quelque chose qui m'a frappé, parce que j'ai été le plus jeune officier à faire partie des renforts et à avoir l'occasion de porter un toast à leurs Majestés avant l'embarquement des troupes pour la France. J'écris actuellement une histoire de la guerre en quatre volumes. Je dois dire que j'ai été agacé par la désinvolture avec laquelle cette jeune femme affirmait que les anciens combattants n'étaient pas concernés ici. Il y a actuellement toute sorte de tiraillements entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans le domaine de l'éducation. Je me souviens qu'en tant qu'ancien combattant lorsque je suis revenu m'inscrire à l'université McGill pour une deuxième fois c'est une question qui préoccupait beaucoup notre groupe. Nous nous demandions si le gouvernement fédéral allait nous verser des subventions de façon à ce que nous puissions suivre des cours dans l'institution de notre choix.

Nous savons ce qui se passe aujourd'hui, nous avons entendu ces accusations qui veulent que les provinces ne redistribuent pas les fonds que leur accorde le gouvernement fédéral. Je ne vais pas m'engager sur ce terrain. Je veux simplement rappeler à la jeune femme de ce matin qu'au cours des années 1940 les anciens combattants ont créé beaucoup d'émoi lorsqu'ils ont dit au gouvernement fédéral qu'ils ne voulaient pas que leur subvention soit versée aux gouvernements provinciaux. Nous voulions que nos subventions soient versées directement à l'université Harvard, à l'université Guelph ou à une autre université selon notre choix. Nous avons le loisir d'aller à McGill, à Toronto ou à Sir George . . . nous devons pouvoir choisir nos universités, nos écoles. Nous venons de partout au

[Text]

thing—a great mixing pot. But the federal government gave to the institution of our choice.

Then I think of another form of discrimination. Now student loans are guaranteed by the federal government. The banks are charging our students, who have maybe paid \$18,000 to \$35,000 for a professional education, 13.5%, and I am given, what, 6.75% on my deposit. It is a little hard for me to understand that kind of discrimination. I think that is a kind of discrimination.

The kind of discrimination I really came to talk about is section 15, which is equality rights under our written Constitution. I felt, as a chairman of arbitration, once I got into that role, which is between a public corporation and an international union, that somewhere along the line my rights began to slip. And they began to slip when the pressure started from both parties. As a consultant and also as an ex-corporate staff member for more than 25 years, I did not appreciate that all these pressures existed out there. I worked for excellent corporations and I think I got some pretty good labour contracts during my time. But here I was thrown out on my own, independently, appearing as an individual, a chairman of arbitration, the guy who sits between the parties, and hears as you are hearing me, to resolve an issue, a dispute, and suddenly I discovered horrible pressures in our society. I even discovered that the media no longer responded to me. What a horrible thing. I mean, in a democracy the media gives you the news: the hard news, the soft news, the subjective news. Suddenly I was a non-news item.

• 2235

Well, it makes you think, because we are not in Russia here. It is a free country and I am proud of the democracy I fought for. I would like it to remain a democracy. I guess that is why I came down here on invitation in response to the fact that you are hearing people who feel that every individual should be equal before the law. And after I became chairman, after I gave my decision under all these pressures, and after this international union which is still very much in the news, although I am not, they did not pay me. They did not even pay for their half of the board room in the Vancouver Hotel. They did not pay for my typing. I paid for my typing. I have discussed this with a couple of Supreme Court justices. I have gone to Victoria. I have gone to Ottawa. I do not want sympathy. I just wonder if it is in the best interest of a free society, if you are going to have arbitrators, I wonder what is going to ensure that their position remains an equal position, a non-discriminatory position. I just wonder what is going to guarantee that under our free form of society. The hard fact is that after I performed, and I think I performed ably—I have had two Supreme Court justices review what I did and they both approved; they have no message of condemnation for me—but the hard fact is I have rights, but I receive no further opportunities.

My clients, among them very famous people in the Americas, in the States, overseas, multinationals . . . Oh, I am proud

[Translation]

Canada. Nous étions vraiment un mélange. Le gouvernement fédéral a versé les subventions aux institutions de notre choix.

Je puis songer à une autre forme de discrimination. Elle vise les prêts étudiants garantis par le gouvernement fédéral. Nos étudiants doivent payer de 18,000\$ à 35,000\$ pour leur éducation. Ils doivent verser aux banques un intérêt de 13.5 p. 100. Mes dépôts à moi ne rapportent qu'un intérêt de 6.75 p. 100. J'ai bien du mal à comprendre pourquoi. Pour eux, c'est de la discrimination.

Je suis quand même venu ici pour parler de la discrimination au titre de l'article 15 de la Charte concernant l'égalité des droits. En tant que président d'un comité d'arbitrage, en tant qu'intermédiaire entre une compagnie publique et un syndicat international, j'ai pu constater que mes droits m'échappaient. C'était quand les deux parties commençaient à exercer des pressions. Je suis conseiller, mais j'ai également fait partie de compagnies pendant plus de 25 ans. Je n'ai jamais apprécié les pressions exercées sur moi. J'ai travaillé pour d'excellentes compagnies. J'ai négocié d'excellentes conventions à l'époque. Mais j'ai été laissé à moi-même, je suis devenu indépendant, président du comité d'arbitrage, appelé à servir d'intermédiaire entre deux parties, appelé à écouter les parties comme vous m'écoutez actuellement, à résoudre les problèmes, les conflits. J'ai alors découvert quelles pressions la société pouvait exercer sur quelqu'un. J'ai découvert que je ne pouvais plus compter sur les médias non plus. C'est un sentiment horrible. Dans une démocratie, les médias livrent les nouvelles, les grandes et les petites, les subjectives et les objectives. Tout à coup, je ne comptais plus pour les médias.

C'est quelque chose qui fait réfléchir, parce que nous ne sommes pas en Russie ici. Nous formons un pays libre et démocratique. Je suis fier d'avoir servi pour qu'il le soit. Je tiens à ce qu'il reste démocratique. Telle est la raison pour laquelle j'ai voulu répondre à votre invitation qui s'adressait à tous ceux qui estiment que chaque individu est égal devant la loi. Comme je le disais, j'ai déjà agi comme président, j'ai déjà rendu des décisions malgré toutes les pressions qui se sont exercées sur moi. Malgré tout, le syndicat international qui était en cause ne m'a pas payé. Lui, il fait la manchette des journaux, mais pas moi. Le syndicat ne m'a même pas payé pour sa moitié de la salle de réunion à l'Hôtel Vancouver. Il ne m'a pas payé pour la dactylographie non plus. J'ai dû le faire. J'en ai discuté avec certains juges de la Cour suprême. Je me suis rendu à Victoria. Je suis allé à Ottawa. Je ne veux pas de sympathie, je veux simplement dire qu'il est dans le meilleur intérêt d'une société libre d'avoir des arbitres et de faire en sorte qu'ils soient dans une position égale, non discriminatoire. Je me demande quelle est la façon de garantir leurs droits dans une société libre. Je crois avoir rempli mes fonctions honorablement. J'en ai parlé à deux juges de la Cour suprême et ils ont approuvé ce que j'ai fait. Ils n'ont rien eu à redire. Malgré tout, je n'ai pas d'autres occasions de servir. Je dois avoir des droits.

J'ai eu parmi mes clients des personnes très connues, en Amérique, aux États-Unis, outre-mer, des multinationales . . .

[Texte]

of the fact that I worked for good corporations. I had good contacts. I have had great experience. I have even lectured in some universities like the masters program at McGill University. I am not here to complain. I am just here to bring to your attention what happens to a man who steps out and says I am going to not be a guy in the club and I am not going to hold my union card. I am going to be an independent chairman of arbitration and I am going to decide on the merits of the case that is presented before me and I am going to make my decision before time runs out.

Do you know that when corporations and unions sometimes have struggles there are people just banking on the time to run out, because the delay in the big business world and the union world is worth a lot of money? There is more going on here. You get into the economics and the international economics of the situation, and this is very important to anyone who engages in the field of arbitration.

So now I am an independent who writes. I belong to one yacht club and I belong to the Officers' Mess. In fact, when the Queen Mother came here I was invited to meet her, but because of my unequivocally unequal position I did not take advantage of the fact to travel across the country. In fact, the last time I crossed the country was to see the Minister of State, who was then Flora MacDonald. She kindly invited me, because I had heard her speak at the United Nations. And my God, I brought down the government. I arrived there, and you know what happened, and there I was. It was astounding. Now, I am sure they did not do it for me. But there I was. I felt, hey they are going to listen; I am going to get a hearing.

The Chairman: So, Mr. Richardson, now we know who to blame. Now we know who to blame.

Mr. Richardson: Come on. Thank you very much. Is my time up? Is that what you are telling me politely?

Mrs. Finestone: I am having difficulty trying to figure out what is the basis of your observation under the equality rights. Maybe I have missed something.

• 2240

Mr. Richardson: Yes, I am suggesting that as a chairman of arbitration who does not want to play ball with the parties, my economic opportunity, which I would assume in a free society being signatory to the United Nations . . . I think my opportunity is diminished, to put it loosely. Well, no, it has disappeared; it no longer exists. It is a proven fact. Economically, I went from \$5,000 a month, which in that period was quite an income, to zilch.

If I may, could I show just one other little exhibit? You see, at one point I got this thing . . . As an MP for Capilano now, you want to be careful here. I do not know where they got the idea in the east that I was, but I have never been the MP for Capilano. But it is from an hon. chairman of the management . . .

The confrontation on arbitration: Now, this was sent to me with nothing except . . . It is about arbitration, and it really is a

[Traduction]

Je suis fier d'avoir travaillé pour de bonnes compagnies. Je me suis fait d'excellentes connaissances. J'ai acquis une expérience très intéressante. J'ai donné des cours dans certaines universités, l'université McGill par exemple, au niveau de la maîtrise. Je ne suis pas venu ici pour me plaindre, simplement pour attirer votre attention sur la situation d'une personne qui ne veut pas faire partie du club ou qui ne veut pas prendre sa carte de membre d'un syndicat. Je suis un président indépendant d'un comité d'arbitrage et je décide de bien fonder des arguments qui me sont présentés. Et je prends ma décision dans les délais prévus.

Saviez-vous que lorsqu'il y a un conflit qui oppose une compagnie à un syndicat, il y a des gens qui attendent simplement que le temps s'écoule, parce que n'importe quel retard vaut beaucoup d'argent pour eux? Il y a beaucoup de tractations à ce niveau. C'est quelque chose qui a à voir avec l'économie internationale. Il est très important de le comprendre lorsqu'on travaille comme arbitre.

Je suis maintenant écrivain indépendant. Je fais partie d'un club de yachting et du mess des officiers. Lorsque la reine-mère était de passage, elle m'a invité à la rencontrer, mais du fait que ma situation est sans contredit inégale, je n'ai pas pu profiter de l'occasion pour traverser le pays. La dernière fois que j'ai traversé le pays c'était pour voir la ministre d'État, à ce moment-là, Flora MacDonald. Elle m'avait invité parce que j'avais entendu son exposé aux Nations Unies. Mon dieu, je crois bien avoir fait tomber le gouvernement. J'étais là, c'était incroyable. Le gouvernement ne l'a peut-être pas fait pour moi, mais j'étais là. Je pensais qu'il allait m'écouter, que j'allais avoir ma chance.

Le président: Maintenant, nous savons qui blâmer, Monsieur Richardson.

M. Richardson: Allez. Je vous remercie. Mon temps est écoulé? C'est ce que vous essayez de me dire d'une façon polie?

Mme Finestone: Je ne comprends pas très bien le lien que vous voulez faire avec la question des droits à l'égalité. J'ai peut-être raté quelque chose.

M. Richardson: Je voulais simplement dire qu'en tant que président d'un comité d'arbitrage qui ne voulait pas faire des tractations avec les parties, mes possibilités économiques, je suppose que j'en ai puisque je vis dans une société libre signataire des conventions des Nations-Unies . . . en d'autres termes, mes possibilités ont été grandement diminuées sinon anéanties. C'est un fait. Je gagnais 5,000\$ par mois, ce qui était considérable à l'époque. Je ne gagne plus rien du tout.

Je puis vous montrer encore une autre pièce? Je l'ai reçu à un certain moment . . . il faut faire attention lorsqu'on est député de Capilano. Je ne sais pas qui a eu l'idée dans l'est, mais je n'ai jamais été député de Capilano. C'est quelque chose qui vient d'un président quelconque . . .

La confrontation dans l'arbitrage. C'est quelque chose qui m'a été envoyé sans autre indication que . . . il s'agit d'arbi-

[Text]

lesson to me how an arbitrator does it back east. It has just a postal meter mark here, 148869. I went to the office of the member in Capilano, when he was in there, and he very kindly thought he could tell me who this was. In our society, they can send this to me, but I cannot find out who they are. We went to the chief of investigations, and he took on the whole post office. He was a very aggressive man, and he could not find out. These are the secrets that the other people are permitted, but we are not, as individuals. Now, is this discrimination or is it a bit of harassment?

The Chairman: I think it is pretty clear, as you have outlined it, that it falls in both those categories.

I just want to say on behalf of the members of our committee, Mr. Richardson, that we do appreciate your taking the time to explain that to us. What it does show is that in a society it is not just enough to have rights; but the exercise by an individual of those rights in fulfilling the task that has been assigned to him, a role that in your case you were playing as a chief of arbitration, can sometimes lead to unpopularity; in your case, unpopularity with the people who retained your services, so that the result was that you no longer had the ability to provide the services for which you most obviously were very, very well qualified.

Drawing from that, if I may, a very important lesson that concludes our hearings here, in a democratic society people must bear in mind that living with rights and asserting rights carry a risk, and that is sometimes the risk of being unpopular. Yet in the long unfolding of history it can sometimes be seen that what was unpopular for a brief period in time ultimately in fact was the right thing to have done because of the changes that came about.

Mr. Richardson: That is a nice thought. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. Ladies and gentlemen, that concludes our hearings in Vancouver. I would like to thank those of you who have been present throughout the day, and I have noted one gentleman who has been here throughout the entire session, I think. Sir, we were delighted to have you here. It has been very helpful to the members of our committee to have heard such forthright expressions as we have through the day on a wide number of the issues that are on our agenda to deal with and about which we will be making our report in just a few weeks' time to Parliament. Thank you all very much.

This meeting is adjourned.

[Translation]

trage, c'est la façon dont un arbitre agit dans l'est. Il n'y a que cette marque de la machine à poster, 148869. Je suis allé voir le député de Capilano lorsqu'il a été de passage. Il a très gentiment offert d'éclaircir le mystère pour moi. Il est curieux que dans notre société quelqu'un puisse m'envoyer quelque chose comme cela sans que je sache qui. Le chef des enquêtes est intervenu, il s'est attaqué à l'ensemble des postes. Même avec son agressivité, il n'a pas pu trouver qui était l'envoyeur. Il y a donc des secrets que les simples particuliers ne peuvent pas savoir. Est-ce de la discrimination ou du harcèlement?

Le président: C'est clair. Comme vous l'avez indiqué, il y a des deux.

Au nom des membres du comité, je voudrais vous remercier, monsieur Richardson, d'avoir pris le temps de nous expliquer votre situation. Elle montre bien que dans notre société il n'est pas suffisant d'avoir des droits, il faut pouvoir les exercer en tant que particuliers, par exemple, dans l'accomplissement de tâches qui peuvent nous être confiées. Dans votre cas, vous avez été chef de l'arbitrage et certaines de vos décisions ont pu être impopulaires. Du moins, c'est ce qu'ont pensé les gens qui avaient retenu vos services et vous vous êtes retrouvé dans l'impossibilité de continuer d'offrir ces services pour lesquels vous étiez de toute évidence parfaitement compétent.

Il ressort de toute cette situation, et c'est une leçon très importante pour nous à l'issue de cette série d'audiences, que dans une société démocratique les gens doivent se souvenir que le fait d'exercer leurs droits peut comporter certains risques, entre autres le risque de devenir impopulaire. Par ailleurs, l'histoire montre que si certaines décisions peuvent paraître impopulaires à une époque donnée, elles se sont révélées salutaires en fin de compte à cause des changements qu'elles ont pu entraîner.

M. Richardson: C'est une gentille pensée. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Mesdames et messieurs, nous avons terminé nos audiences à Vancouver. Merci à tous ceux et à toutes celles qui ont suivi nos travaux toute la journée. J'ai remarqué entre autres un monsieur qui a été là du début à la fin. Il nous a fait plaisir de vous accueillir parmi nous, monsieur. Il sera sûrement très utile aux membres de notre comité d'avoir entendu des vues aussi directes que celles qui ont été exprimées aujourd'hui sur un grand nombre de sujets qui nous concernent et qui doivent faire l'objet d'un rapport au Parlement de notre part d'ici quelques semaines. Merci beaucoup encore une fois.

La séance est levée.

From Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee:

Edith Adamson, President and Co-ordinator.

From the Indian Homemakers Association:

Rose Charlie, President;

Kathleen Jameson, Consultant.

From the Western Canada Feminist Counselling Association:

Marsha Ablowitz, Co-Chairman;

Ray Edney, Chairman.

From the B.C. Coalition of the Disabled:

Tim Louis, Spokesperson.

From the Island Gay Society:

William F. Reeve.

From the Canadian Women for Free Enterprise:

Margot Furk.

From RealWomen of Canada—British Columbia Chapter:

Peggy Steacy, President;

Agatha Ratzlaff, Director;

Cissy Von Denn, Director;

Valerie Remedios, Director.

From the Yukon Anonymous Gays:

Sharon Hounsell;

Tim Reid;

Jerome Pruden.

E. Scott Richardson, Consultant.

De «Conscience Canada Inc., The Peace Tax Fund Committee»:

Edith Adamson, présidente et coordinatrice.

De l'«Indian Homemakers Association»:

Rose Charlie, présidente;

Kathleen Jameson, consultante.

De la «Western Canada Feminist Counselling Association»:

Marsha Ablowitz, coprésidente;

Ray Edney, président.

De la «B.C. Coalition of the Disabled»:

Tim Louis, porte-parole.

De la «Island Gay Society»:

William F. Reeve.

De la «Canadian Women for Free Enterprise»:

Margot Furk.

De «RealWomen of Canada»—Bureau de la Colombie-Britannique:

Peggy Steacy, présidente;

Agatha Ratzlaff, directrice;

Cissy Von Denn, directrice;

Valerie Remedios, directrice.

Des «Yukon Anonymous Gays»:

Sharon Hounsell;

Tim Reid;

Jerome Pruden.

E. Scott Richardson, Consultant.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the North Shore Women's Centre:

Nerys Blown, Member.

From the Canadian Association of the Deaf and Greater Vancouver Association of the Deaf:

Henry Vlug.

From the Chetwynd Women's Resource Society:

Margaret Cissell, Administrator;

Susan Osterholm, Director.

From the Vancouver Region British Columbia Human Rights Coalition:

Peter Beaudin, Co-ordinator.

Stuart Alcock.

From the Civil Liberties Section, B.C. Branch:

John J. McIntyre, Chairman.

Honorable Jack Davis, P.C., MLA.

From the Vancouver Island Human Rights Coalition:

Hanny Turner-Pannekoek, Co-ordinator.

Du «North Shore Women's Centre»:

Nerys Blown, membre.

De la «Canadian Association of the Deaf and Greater Vancouver Association of the Deaf»:

Henry Vlug.

De la «Chetwynd Women's Resource Society»:

Margaret Cissell, administratrice;

Susan Osterholm, directrice.

De la «Vancouver Region British Columbia Human Rights Coalition»:

Peter Beaudin, coordinateur.

Stuart Alcock.

De la «Civil Liberties Section»—Bureau de la Colombie-Britannique:

John J. McIntyre, président.

L'honorable Jack Davis, p.c., MAL.

De la «Vancouver Island Human Rights Coalition»:

Hanny Turner-Pannekoek, coordinatrice.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Friday, September 20, 1985

Chairman: Patrick Boyer

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 27

Le vendredi 20 septembre 1985

Président: Patrick Boyer

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Sub-committee on*

Equality Rights

*of the Standing Committee on
Justice and Legal Affairs*

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité sur les*

Droits à l'égalité

*du Comité permanent de la
justice et des questions juridiques*

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985

SUB-COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS OF THE
STANDING COMMITTEE ON JUSTICE AND LEGAL
AFFAIRS

Chairman: Patrick Boyer

Vice-Chairmen: Pauline Browes
Maurice Tremblay

SOUS-COMITÉ SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ DU
COMITÉ PERMANENT DE LA JUSTICE ET DES
QUESTIONS JURIDIQUES

Président: Patrick Boyer

Vice-présidents: Pauline Browes
Maurice Tremblay

MEMBERS/MEMBRES

Roger Clinch
Mary Collins

Sheila Finestone
Svend Robinson—(7)

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY SEPTEMBER 20, 1985

(68)

[Text]

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met in Calgary at 10:20 o'clock a.m., this day, the Chairman, Patrick Boyer, presiding.

Members of the Sub-committee present: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Maurice Tremblay.

Other Member present: Paul Gagnon.

Witnesses: From the Calgary Association of Women and the Law: C. Yvonne Chenier, Barrister & Solicitor, President. *From the Calgary Birth Control Association:* Dee Pearson, Secretary. *From the Organizational Society of Spouses of Military Members:* Mary Anne Jablonski, Vice-President; Lucie Richardson, President; Leslie Taylor; Marnie Draper. *From the Alberta Native Women's Association:* Helen Boyse, Vice-President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:26 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(69)

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met in Calgary at 1:55 o'clock p.m., this day, the Acting Chairman, Mary Collins, presiding.

Members of the Sub-committee present: Patrick Boyer, Mary Collins, Maurice Tremblay.

Other Member present: Paul Gagnon.

Witnesses: From the Alberta Association for the Mentally Handicapped: Berta Fisher, President; Jack Walton, Executive Member, Board of Directors. *From the Lesbian Information Line:* Jane Ellenor. *From Fathers Alberta:* David Baxter, Director of Publicity; Theron A. Craig, Co-President. Mr. & Mrs. J.M. Baxter.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

PROCÈS-VERBAUX

LE VENDREDI 20 SEPTEMBRE 1985

(68)

[Traduction]

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit à Calgary, ce jour à 10 h 20, sous la présidence de Patrick Boyer (*président*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Mary Collins, Sheila Finestone, Maurice Tremblay.

Autre député présent: Paul Gagnon.

Témoins: De la «Calgary Association of Women and the Law»: C. Yvonne Chenier, avocate, présidente. *De la «Calgary Birth Control Association»:* Dee Pearson, secrétaire. *De l'«Organizational Society of Spouses of Military Members»:* Mary Anne Jablonski, vice-présidente; Lucie Richardson, présidente; Leslie Taylor; Marnie Draper. *De l'«Alberta Native Women's Association»:* Helen Boyse, vice-présidente.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12 h 26, le Sous-comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(69)

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit à Calgary, ce jour à 13 h 55, sous la présidence de Mary Collins (*présidente suppléante*).

Membres du Sous-comité présents: Patrick Boyer, Mary Collins, Maurice Tremblay.

Autre député présent: Paul Gagnon.

Témoins: De l'«Alberta Association for the Mentally Handicapped»: Berta Fisher, présidente; Jack Walton, membre exécutif, conseil de la direction. *De la «Lesbian Information Line»:* Jane Ellenor. *De «Fathers Alberta»:* David Baxter, directeur de la publicité; Theron A. Craig, coprésident. M. et M^{me} J.M. Baxter.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 3:35 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

A 15 h 35, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Friday, September 20, 1985

• 1020

The Chairman: Order, please. Ladies and gentlemen, we are going to begin with the Calgary Association of Women and the Law. I would like to ask Yvonne Chenier to come forward.

Our format is very simple and straightforward. I would like to ask you to give committee members the benefit of your thinking on federal laws and section 15, then if time permits we will have questions from the Members of Parliament on the committee about points you have raised. So welcome.

Ms C. Yvonne Chenier (President, Calgary Association of Women and the Law): Mr. Chairman and members of the committee, I represent the Calgary Association of Women and the Law, which is the local caucus of the National Association of Women and the Law, a national group from which I believe you have heard previously.

We are a non-profit society incorporated under the Societies Act of Alberta. As such, our objectives are to educate the public on legal issues of concern to women in Alberta. One of our main focuses in the past couple of years has been on the issue of pension reform in Canada, and that is the topic I have chosen to address today.

The discussion paper *Equality Issues in Federal Law* on page 9 indicated that systemic discrimination is also a concern of your committee today. I feel this is the most important area the committee can make recommendations in, as the blatant discrimination will either be dealt with by your recommendations or struck down by the courts if challenged. The inequality of pension benefits arises primarily through systemic discrimination, as the Government of Canada I believe has heard many times before.

All pension benefits are governed by some form of legislation. The legislation appears neutral on its face. However, because of the basic differences in the working lives of men and women, the benefits payable to women at retirement age are significantly different and lower than those that are paid to men on average. There are a few reasons for this. On average, a woman earns less than a man during her working career. In fact the Abella report stated that a woman working full-time for a full year in 1983 earned 64¢ for every dollar earned by men working full-time for the full year. Most pension schemes are income-based. Therefore, women who earn less during their lifetime end up with fewer pension benefits upon retirement. That is one cause of the way the system discriminates against women when they get to retirement age and are collecting their pensions.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le vendredi 20 septembre 1985

Le président: À l'ordre, s'il-vous-plaît. Mesdames et messieurs, nous allons maintenant écouter les représentantes de la *Calgary association of Women and the Law*. Permettez-moi d'accueillir Yvonne Chenier.

Notre façon de procéder est très simple. Je vais vous demander de dire aux membres du comité ce que vous pensez de la législation fédérale et de l'article 15, et ensuite, s'il nous reste du temps, les députés vous poseront des questions sur les sujets qui les intéressent particulièrement. Je vous souhaite donc la bienvenue.

Mme C. Yvonne Chenier (présidente de la Calgary Association of Women and the Law): Monsieur le président, messieurs les membres du comité, je représente la *Calgary Association of Women and the Law*, qui fait partie du groupe national que vous avez déjà entendu, à savoir la *National Association of Women and the Law*.

Nous représentons une société à but non lucratif, constituée en vertu de la *Societies Act* de l'Alberta. Nous avons pour vocation d'informer le public des problèmes juridiques que les femmes connaissent en Alberta. Au cours des dernières années, nous nous sommes particulièrement intéressées au réforme des pensions au Canada, et c'est de cela dont je vais vous parler aujourd'hui.

Le document de travail intitulé «Les droits à l'égalité et la législation fédérale» traite, à la page 10, du problème de la discrimination systémique. Je pense que c'est surtout dans ce domaine que le comité devrait faire des recommandations, étant donné que c'est la seule façon de mettre un terme à la discrimination flagrante; si vos recommandations sont contestées, les tribunaux pourront alors trancher la question. L'inégalité des prestations de retraite est un exemple parfait de discrimination systémique, et ce n'est certainement pas la première fois que ce reproche est fait au gouvernement du Canada.

Toutes les prestations de retraite sont régies par des textes législatifs qui, à première vue, semblent tout-à-fait neutres. Cependant, étant donné les différences fondamentales qui distinguent la vie professionnelle d'un homme et d'une femme, les prestations dont une femme peut se prévaloir lorsqu'elle prend sa retraite sont bien inférieures à celles qui sont versées aux hommes, dans l'ensemble. Il y a plusieurs raisons à cela. En moyenne, une femme gagne moins qu'un homme pendant sa carrière. En fait, le rapport Abella indique qu'une femme travaillant à plein temps pendant toute l'année de 1983 gagnait \$0.64 pour chaque dollar de salaire touché par un homme travaillant à temps plein pendant toute l'année. La plupart des régimes de pension sont basés sur le revenu. En conséquence, celles qui gagnent moins d'argent pendant leur vie professionnelle se retrouvent avec des prestations de retraite inférieures. C'est là une des causes de la discrimination systémique dont

[Text]

[Translation]

les femmes font l'objet lorsqu'elles commencent à toucher leur pension de retraite.

• 1025

Secondly is the issue of part-time work. A large proportion of women in Canada work part-time and therefore do not acquire the pension benefits that an individual would have who had worked full-time all his or her life.

Another cause of lower pensions for women upon retirement is the fact that women take time off to raise children during their working careers. Many interruptions lead to less contributions to the pension plans in place, and therefore lower benefits.

I am sure you have heard much about actuarial tables as you have travelled across the country. In their present state they are a form of discrimination in that they give women less money for their dollar upon retirement because they statistically live longer than men.

Another thing the government has heard much about is homemakers. Homemakers do not contribute to pension plans, therefore they do not receive pensions in their own right upon retirement and rely on someone else, usually a man who they are dependent upon to get their pension benefits.

The 1983 Parliamentary Task Force on Pension Reform examined and discussed all the issues I referred to earlier. Excellent recommendations were put forward in that report. The government knows the issues in pension reform.

The women's groups that appeared before that committee, in my view, overwhelmingly recommended that the way to improve the pension situation for elderly women is to improve the Canada Pension Plan system. It was not seen by the majority of women's groups that presented papers to that task force that the private pension plan scheme could be improved immediately to benefit women. The CPP was seen as the answer.

We reinforce some of the recommendations that were made in front of that committee to improve the CPP, the Canada Pension Plan, through the following:

As increase in the Canada Pension Plan benefits to 50% of the average industrial wage to give elderly Canadians a higher pension benefit upon retirement out of the Canada Pension Plan. To do that you will also have to increase the level of yearly maximum pensionable earnings to the average industrial wage so the contribution will be higher to enable people to collect a higher benefit upon retirement.

Homemakers, we feel, have to be considered in the Canada Pension Plan scheme. I understand there has been some

Deuxièmement, il y a la question du travail à temps partiel. Un fort pourcentage de femmes au Canada travaillent à temps partiel et n'accumulent donc pas les mêmes droits en matière de pension que celui ou celle qui travaille à temps plein pendant toute sa vie.

Si les femmes touchent des pensions de retraite inférieures à celles des hommes, c'est souvent aussi parce qu'elles cessent de travailler pendant un certain temps pour élever leurs enfants. En effet, pendant ces interruptions de travail, elles versent moins de cotisations aux régimes de pension, ce qui diminue d'autant les prestations de retraite qu'elles toucheront par la suite.

Au cours de vos déplacements, vous avez certainement beaucoup entendu parler des tableaux actuariels. De par leur présentation actuelle, ces tableaux sont discriminatoires puisqu'ils se fondent sur l'hypothèse statistique que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et que, par conséquent, leurs prestations de retraite doivent être inférieures.

Le gouvernement a également beaucoup entendu parler de la situation des femmes qui restent chez elles. Comme elles ne cotisent pas à un régime de pension, elles n'ont pas droit, personnellement, à des prestations de retraite et doivent compter sur une autre personne, généralement l'homme avec lequel elles vivent, pour toucher une retraite.

Le groupe de travail parlementaire de 1983 sur la réforme des pensions s'est penché sur toutes les questions que je viens d'énumérer. Son rapport contenait d'excellentes recommandations, et le gouvernement est parfaitement conscient des problèmes que pose le système actuel.

Les groupes de femmes qui ont comparu devant ce Comité recommandaient chaudement, à mon avis, de procéder à la refonte du Régime de pension du Canada afin d'améliorer les prestations de retraite des femmes de plus de 60 ans. En d'autres termes, la majorité des groupes de femmes qui ont présenté des mémoires à ce groupe de travail estimaient que le système des régimes de pension privés ne pouvait pas être amélioré dans l'immédiat en faveur des femmes. Il fallait donc absolument procéder d'abord à une refonte du RPC.

Nous tenons à appuyer certaines des recommandations qui ont été faites devant ce Comité dans le but d'améliorer le RPC, soit le Régime de pension du Canada, et notamment:

Que les prestations du Régime de pension du Canada passent à 50 p. 100 du salaire industriel moyen, afin que les personnes âgées touchent des prestations de retraite plus élevées de ce Régime. Pour y parvenir, il vous faudra également faire passer le maximum des gains annuels ouvrant droit à une pension au niveau du salaire industriel moyen, si bien que l'augmentation de la cotisation permettra aux personnes âgées de toucher des pensions de retraite plus élevées.

Pour ce qui est de la femme au foyer, ou plutôt du conjoint au foyer, il faut que sa situation soit prise en compte dans le

[Texte]

announcement in the last day about a policy that the government has taken on that, although I am not familiar with it. That is important. We feel that homemakers have to be provided for a pension in their own right, not a pension dependent on their spouse and their spouse's earnings.

One thing that may not be in your jurisdiction, although we feel that the more the federal government talks about it, the better it will be for all Canadians, is to recommend that the provinces implement schemes in the area of private pension plans to make them more equitable in the event of marriage breakdown.

All those recommendations, if implemented, would benefit women of my generation, and younger. Nothing I recommended could benefit today's elderly women, who I submit are being discriminated against right now in contravention of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, if you use systemic discrimination as discrimination under that section as well.

The result of today's inequities in the pension system are that many elderly women rely solely on the old age security and the guaranteed income supplement for support in their old age.

• 1030

These funds given to our elderly women are below that necessary to retain them at the poverty level. We feel that until such time as the OAS and the GIS system can be revised, we will continue to have a whole generation of elderly women living in poverty, being discriminated against on the basis of sex, because they are women who have not played the system, as it were, throughout their working lives or lack thereof, and on the basis of marital status.

The Macdonald Commission on the Economy has recommended that the entire federal social welfare system be revamped. Unfortunately, I did not have an opportunity to review that committee's report as it is not really readily available in Calgary right now. However, the press clippings, I feel, give us the general idea.

I believe they have recommended discontinuing certain social welfare programs and implementing a universal income security program.

Important to the discussion on pensions, the Commission has recommended that the guaranteed income supplement be replaced by the UISP. They have also recommended that old age security be maintained as a universal program.

I will not comment on the commission's recommendation to abolish family allowances, child tax credits and other exemptions, to obtain the funding for this universal program. However, I will comment on what I feel is in store for the elderly if this system they recommend is implemented.

I believe there still will not be an adequate level of income provided to elderly women today if the UISP is implemented, as it stands in the recommendations. The women will still be

[Traduction]

Régime de pension du Canada. On a annoncé tout récemment que le gouvernement avait adopté une politique à cet égard, mais je n'en connais pas encore les détails. C'est important. Nous estimons que les conjoints au foyer devraient avoir droit personnellement à une pension de retraite, et non pas dépendre de la situation ou du salaire de l'autre conjoint.

La question que je vais aborder maintenant ne relève peut-être pas du gouvernement fédéral, mais plus ce dernier en parlera, mieux cela vaudra pour tous les Canadiens; il s'agit de recommander aux provinces de prendre les mesures nécessaires pour que les régimes de pension privés soient plus équitables dans le cas d'une séparation ou d'un divorce.

L'application de toutes ces recommandations serait bénéfique pour les femmes de ma génération et de la génération suivante. Par contre, rien de ce que j'ai proposé jusqu'à présent ne profiterait aux femmes âgées qui, je le prétends, font actuellement l'objet de discrimination, ce qui va à l'encontre de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, si l'on considère que la discrimination systémique est une forme de discrimination telle que définie à cet article.

Étant donné les nombreuses inégalités du système actuel de pensions, bon nombre de femmes âgées doivent se contenter de la sécurité vieillesse et du supplément de revenu garanti pour subvenir à leurs besoins.

Ces prestations versées aux femmes âgées les maintiennent en dessous du seuil de la pauvreté. Tant que la SV et le SRG n'auront pas été révisés, toute une génération de femmes âgées vivront dans la pauvreté et feront l'objet de discrimination fondée sur le sexe, étant donné qu'elles n'auront pas suffisamment accumulé de droits de pension pendant leur vie active ou «inactive», et étant donné leur situation matrimoniale.

La commission Macdonald sur l'économie a recommandé la refonte de l'ensemble des programmes sociaux du gouvernement fédéral. Malheureusement, je n'ai pas encore eu l'occasion d'étudier ce rapport de près étant donné qu'il est encore difficile de se le procurer à Calgary. Quoi qu'il en soit, les articles de journaux nous en donnent une bonne idée.

Ce rapport recommande l'abolition d'un certain nombre de programmes sociaux et la mise en place d'un programme universel de sécurité du revenu.

La commission recommande également, et cela nous intéresse tout particulièrement, que le Supplément de revenu garanti soit remplacé par le PUSR, et que la sécurité vieillesse demeure un programme universel.

Je ne parlerai pas de la recommandation qu'elle a faite d'abolir les allocations familiales, les crédits d'impôt pour enfant et autres exonérations, afin de financer ce programme universel. Cependant, je vais vous dire ce que la mise en place d'un tel système représenterait pour les personnes âgées.

La mise en place du PUSR telle qu'envisagée par la commission ne permettra toujours pas, à mon avis, de garantir un revenu adéquat aux personnes âgées. Celles-ci vivront donc

[Text]

living under the poverty line. They recommend that OAS be retained, meaning everybody who reaches age 65 and applies for it will receive old age security, whether they need it or not, and those who show the need for a supplement will receive a supplement under this UISP program.

I think that is the same thing as the guaranteed income supplement. There is no difference. So if it is going to be welfare, call it welfare.

We recommend that the government take, I think, the radical step and abolish the Old Age Security program as a universal program and implement a form of UISP, based on need for elderly Canadians.

I think the statistics show there are many elderly Canadians who are well off in their retirement years because they have contributed to private pension plans or they have saved for their retirement. These are mostly men. They collect old age security but they are relatively well off because they get all these extra pensions. Whereas, there are elderly women who have only the Old Age Security and the guaranteed income supplement and sometimes Canada Pension Plan benefits in the form of survivor's benefits. They are still living below the poverty line. This is a definite inequity.

If the government is looking for places to get the funding to top up the income situation of these elderly women living below the poverty line, I strongly suggest they look at the idea of abolishing the universal OAS system; that they base it on a needs basis. That is just one suggestion.

• 1035

The women of Canada have contributed greatly to our social order and to our society, and they continue to do so. All that we are saying now is that if you value the contribution these women have made, make provision for them in their elderly years, and make it now.

Mr. Boyer referred to the fact that this committee does not want to re-invent the wheel, but we urge you to at least turn the wheel. The government knows the issues; now act instead of react.

In summary, we urge your committee to make recommendations that the Government of Canada act now to eliminate the discrimination situation that exists for a whole generation of elderly Canadian women. I submit that it exists in contravention of the spirit and intent of section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

And further, the government should act now to prevent the situation from reoccurring for further generations of Canadian women by revamping the whole income security program to prevent continuing contravention of section 15 of the charter. Those are my comments. Thank you.

[Translation]

toujours en dessous du seuil de la pauvreté. La Commission recommande le maintien de la sécurité vieillesse, ce qui signifie que ceux qui ont 65 ans et plus y ont droit, qu'ils en aient besoin ou pas, et que ceux qui ont besoin d'un supplément le recevront dans le cadre de ce PUSR.

Cela revient exactement au même que le supplément de revenu garanti. Il n'y a aucune différence. S'il s'agit de bien-être social, appelons les choses par leur nom.

Nous recommandons que le gouvernement prenne l'initiative radicale d'abolir le caractère universel du Programme sécurité vieillesse et qu'il mette en place une forme de PUSR dont les prestations seraient calculées en fonction des besoins des personnes âgées.

Les statistiques montrent que bon nombre de personnes âgées n'ont pas de problèmes financiers à leur retraite parce qu'elles ont contribué à des régimes de pension privés ou parce qu'elles ont économisé en vue de leur retraite. C'est surtout le cas des hommes. Or, ils touchent quand même des prestations de sécurité vieillesse, alors qu'ils sont relativement aisés. Par contre, bon nombre de femmes âgées ne touchent que la sécurité vieillesse et le Supplément de revenu garanti, et parfois, une pension de réversion du Régime de pensions du Canada. Elles se retrouvent donc encore au-dessous du seuil de la pauvreté. Il s'agit là d'une injustice flagrante.

Si le gouvernement ne sait pas où aller chercher l'argent nécessaire pour augmenter le revenu des femmes âgées qui vivent en dessous du seuil de la pauvreté, je lui recommande sérieusement d'envisager d'abolir le caractère universel de la sécurité vieillesse, et d'en calculer les prestations en fonction des besoins de chaque prestataire. C'est simplement une suggestion.

Les Canadiennes ont largement contribué à notre ordre social et à notre société et elles continuent à le faire. Nous sommes simplement d'avis que si l'on apprécie la contribution de ces femmes, il faut pourvoir à leurs besoins pendant leur vieillesse et le faire dès maintenant.

M. Boyer a mentionné que le Comité ne tient pas à réinventer la roue mais que nous recommandons avec insistance de la faire au moins tourner. Le gouvernement connaît les questions. Il faut à présent agir au lieu de réagir.

En résumé, nous conseillons vivement au Comité de faire des recommandations pour que le gouvernement canadien prenne dès maintenant des mesures afin d'éliminer la discrimination actuelle contre une génération entière de Canadiennes âgées. J'allègue qu'elle existe, en dérogation de l'esprit et de l'intention de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

De plus, le gouvernement doit agir immédiatement afin d'empêcher que cette situation se présente de nouveau pour les générations futures de Canadiennes en améliorant l'ensemble du Programme de sécurité du revenu pour qu'on cesse de déroger à l'article 15 de la Charte. Voilà mes commentaires. Merci.

[Texte]

The Chairman: Yvonne Chenier, I would like to thank you very much for your presentation. It deals with different aspects of a question that has been very much on our minds from the beginning.

I note that some aspects of what you are proposing, including abolition of OAS and replacement of it by something else, would, to say the least, be attended with some controversy, given what we had seen earlier this year with anything pertaining to OAS and universality. But there is no question of the importance of these questions in ensuring that the programs which are there are meeting the needs adequately. This certainly came through loud and clear in what you were saying.

We will begin our questioning with Mrs. Sheila Finestone.

Mrs. Finestone: Thank you very much, Mr. Chairman, and welcome. It is a pleasure to hear from the Canadian Association Women and the Law again.

I am curious to know whether you could please tell me if the position which you have just enunciated with respect to the old age security is a position of your national organization. Are you transmitting it here?

Ms Chenier: No, it is not.

Mrs. Finestone: It is a personal view on your part?

Ms Chenier: It is a position of the Calgary association.

Mrs. Finestone: How many members have you in your Calgary association?

Ms Chenier: There are 200 or so.

Mrs. Finestone: And this has been passed as a resolution which you are going to now forward? Is that it?

Ms Chenier: We have discussed it over the last couple of years, and a few of us have taken a special interest in the area of pensions. I cannot say it has been passed as a formal resolution. Our association has not, I guess, worked on the basis that we resolve things on issues, up to this point.

Mrs. Finestone: It is consensus leadership, is it?

Ms Chenier: Well . . .

Mrs. Finestone: That is okay. I happen to think that . . .

Ms Chenier: We have bandied it about amongst our directors.

Mrs. Finestone: I would like to say that you have pointed out an area of ongoing concern. In fact, it is of interest perhaps because it is the issue that led me to run for Parliament. So you have touched a very sensitive and very important area—systemic discrimination—which I have considered for a long, long time.

I think you are looking at two very different issues. If I understood your presentation, the look at the impact of the long-term systemic discrimination on the women who are

[Traduction]

Le président: Yvonne Chenier. Je tiens à sincèrement vous remercier pour votre exposé. Il traite des divers aspects d'une question qui nous préoccupe beaucoup depuis le début.

Je constate que certains aspects de ce que vous proposez, dont l'abolition des pensions de vieillesse et leur remplacement par un autre programme soulèveraient, pour le moins, une certaine controverse si l'on tient compte de ce qui s'est produit il y a quelques mois au sujet de toute question relative aux pensions de vieillesse et à l'universalité. On ne doute cependant pas de l'importance de ces questions pour ce qui est d'assurer que les programmes existants répondent convenablement aux besoins. Votre exposé a très clairement énoncé ce point.

Nous commencerons la période de questions par M^{me} Sheila Finestone.

Mme Finestone: Merci beaucoup, madame la présidente et bienvenue. Il me fait plaisir d'entendre parler des femmes de l'association canadienne et de la loi encore une fois.

Je suis curieuse de savoir si vous pourriez me dire si la position que vous venez d'exposer au sujet des pensions de vieillesse est une position de votre organisation nationale. Nous en faites-vous part à présent?

Mme Chenier: Non, ce n'est pas une position de l'organisation nationale.

Mme Finestone: S'agit-il d'une opinion personnelle?

Mme Chenier: Il s'agit d'une position de l'association de Calgary.

Mme Finestone: Combien de membres compte l'association de Calgary?

Mme Chenier: Elle compte environ 200 membres.

Mme Finestone: Et cette position a été adoptée comme résolution dont vous nous faites part à présent? C'est exact?

Mme Chenier: Nous en avons discuté au cours des deux dernières années et certains d'entre nous se sont particulièrement intéressés à la question des pensions. Je ne peux dire qu'une résolution officielle ait été adoptée. Je ne crois pas que notre association ait travaillé, jusqu'à présent, selon le principe que nous résolvons les problèmes selon les questions.

Mme Finestone: Il s'agit d'une direction unanime, non?

Mme Chenier: Eh bien . . .

Mme Finestone: ?a va. Je pense que . . .

Mme Chenier: Nous avons renvoyé la question aux directeurs.

Mme Finestone: Je tiens à mentionner que vous avez attiré l'attention sur une question toujours d'intérêt. En fait, elle est peut-être d'intérêt parce que cette question m'a incitée à me présenter à la députation. Vous avez donc traité d'une question très délicate et très importante, la discrimination générale, à laquelle je réfléchis depuis très longtemps.

Je crois que vous envisagez deux questions différentes. Si j'ai bien compris votre exposé, l'aspect des répercussions de la discrimination générale à long terme contre les femmes âgées

[Text]

perhaps 50 to 55 years of age and over requires one set of social policy initiatives and is quite different from the recommendations and suggestions you had, which concern the close to 50% of women who are now back in the work force. So can we separate out those two issues for the moment?

• 1040

In your view, with the old age security—and now I am just talking about brute guaranteed income supplement—if an increment in the guaranteed income supplement were to occur that would bring the level of income dollars to that level of purchasing power depended on the region and the district, whether it is rural or urban, recognizing that there are many social systems in our Canadian structure that support you that do not cost brute dollars out of your pocket... I have often wanted to calculate what the support system of medical services, medical care, dental care, medication, housing, support housing... if you added that to the gross income, just how poor we really are. I am not saying we are not; I am saying: Then what do we really need in terms of dollars? Because we may have to look at transportation; we may have to look at home help; we may have to look at ancillary services—but do we need more dollars? I would like to know if you have looked at it that way.

Ms Chenier: Only in the sense that I do not believe the freebies for senior citizens—in the areas of transportation, perhaps housing, and other discounts that they get—are universal across the country. So there is a disparity there between regions.

Mrs. Finestone: I would not call them freebies; I think it is a social contract we have for those who built our country, and I do not care to look at it that way.

You are then saying that the access to those services, which is a recognition of the crown of thorns women wear on their heads and not the crown of rubies for having looked after their children and stayed at home or else served their country in the First War, has to be changed and that you would like to see more universal access to those kinds of systems? Do you calculate them in your computation as part of the gross income?

Ms Chenier: From an economic point of view I guess you would have to because it is money they do not have to spend. But it is money that maybe they would not spend anyway: not every elderly person needs medication or needs transportation, necessarily.

Mrs. Finestone: That is quite true.

Ms Chenier: Give them a choice as to what they want to spend their money on.

Mrs. Finestone: All right. I am trying to find out from you what you are really trying to say. Are you suggesting that instead of providing the kinds of services...? You are addressing yourself to elderly women. Are you saying that instead of providing those services that make a continuity of

[Translation]

de 50 à 55 ans environ et plus exige un ensemble d'initiatives de politiques sociales et est très différente des recommandations et des suggestions que vous avez faites, qui touchent environ 50 p. 100 des femmes qui sont retournées au travail. Pouvons-nous donc séparer ces deux questions pour le moment?

A votre avis, au sujet des pensions de vieillesse—et je parle uniquement du supplément brut de revenu garanti—s'il y avait une augmentation du supplément de revenu garanti qui rende le niveau du revenu égal à celui du pouvoir d'achat selon la région et le district, que ce soit rural ou urbain, en reconnaissant que la structure canadienne comporte de nombreux régimes sociaux qui vous aident sans vous coûter des dollars bruts... J'ai souvent voulu déterminer, si l'on tient compte du système de soutien des services médicaux, des soins médicaux, des soins dentaires, des médicaments, du logement, des logements subventionnés... ajoutés au revenu brut, dans quelle mesure nous sommes réellement pauvres. Je n'affirme pas que nous ne le sommes pas. Je me demande ce que nous avons vraiment besoin en matière de sommes d'argent. Nous devons peut-être examiner le transport et examiner l'aide ménagère; nous devons peut-être examiner les services auxiliaires—mais avons-nous besoin de sommes supplémentaires? J'aimerais savoir si vous avez envisagé cet aspect.

Mme Chenier: Seulement en ce sens que je ne crois pas que les services gratuits pour les personnes âgées, dans les domaines du transport, du logement peut-être et des autres remises qu'ils obtiennent, soient universels dans l'ensemble du pays. Une disparité existe entre les régions.

Mme Finestone: Je ne les qualifierais pas de services gratuits; je crois qu'il s'agit d'une convention sociale entre nous et ceux qui ont édifié notre pays et je ne tiens pas à considérer la chose sous cet angle.

Vous affirmez en fait que l'accès à ces services, qui reconnaissent la couronne d'épines et non la couronne de rubis que portent les femmes pour s'être occupées des enfants et être demeurées à la maison ou sinon avoir servi leur pays pendant la Première Guerre mondiale, doit être modifiée et que vous aimeriez que l'accès à ces genres de systèmes soit plus universel? En tenez-vous compte dans votre estimation, comme faisant partie du revenu brut?

Mme Chenier: D'un point de vue économique, je crois que ce serait nécessaire parce qu'il s'agit de sommes qu'elles n'ont pas besoin de dépenser. Mais, elles ne dépenseraient peut-être pas ces sommes de toute façon; les personnes âgées n'ont pas nécessairement toutes besoin de médicaments ou de transport.

Mme Finestone: Oui, c'est vrai.

Mme Chenier: Il faut leur laisser le choix de dépenser comme bon leur semble.

Mme Finestone: D'accord. J'essaie de découvrir ce que vous tentez réellement de dire. Proposez-vous qu'au lieu de fournir ce genre de services...? Vous vous adressez à des femmes âgées. Suggérez-vous qu'au lieu de fournir les services qui assurent la subsistance, un style de vie qu'il vaut la peine de

[*Texte*]

life, a lifestyle that is worth living, you want to give it out in dollars so they then have a choice?

Ms Chenier: As to how they spend their money—in a sense, yes. At least give them enough money to bring them up to the poverty level.

Mrs. Finestone: That goes without saying.

Ms Chenier: Okay.

Mrs. Finestone: But I am talking about the extras nobody remembers to calculate when we come and we talk about poverty of women and poverty of Canada, which is a woman's face.

Ms Chenier: Well, what is that in dollars? Approximately how much does the Canadian government spend on this contract with the elderly?

Mrs. Finestone: Okay. Mr. Chairman, do I have another question, or would you rather have me wait?

The Chairman: This is the problem we always have. On any topic we start, we could talk about it all day. However, we have a number of groups and we had better press on with . . .

Mrs. Finestone: I would just like to make one last comment then.

The Chairman: —about the same kind of briskness that is in the Calgary air this morning outside.

Mrs. Finestone: I have gone to see your new luge ride at 8 o'clock this morning so I can see that you are improving.

Are you recommending a unisex table with respect to actuarial payouts in your pension scheme?

Ms Chenier: Yes.

Mrs. Finestone: And are you recommending homemakers' pensions?

Ms Chenier: That homemakers be provided for by being entitled to pensions in their own right.

The Chairman: Thank you very much. Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

I too would like to welcome you, Yvonne. I would just like to come back to the issue of homemakers' pensions and the efforts we are trying to make to prevent women from falling into poverty in their senior years in the future. The announcement you mentioned, from my understanding, is a result of a meeting of federal and provincial ministers at which there was some agreement that we should proceed with further discussions on a homemakers' pension. But I have some concerns, depending how such a plan was implemented, whether or not it itself might be discriminatory, and I just wondered what your thoughts were. For example, are you suggesting that all persons who are not in what we now consider the regularly paid work force would be eligible to contribute to some kind of a plan, were they men or women, were they actually in the

[*Traduction*]

vivre, vous voulez allouer des sommes d'argent pour leur laisser le choix?

Mme Chenier: À propos de la façon dont elles dépensent, en ce sens, oui. Il faut au moins leur donner des sommes suffisantes pour qu'elles atteignent le seuil de la pauvreté.

Mme Finestone: Cela va sans dire.

Mme Chenier: D'accord.

Mme Finestone: Je parle cependant des frais supplémentaires que personne ne pense à calculer lorsque nous discutons de la pauvreté des femmes et de la pauvreté du Canada, qui a un visage de femme.

Mme Chenier: Eh bien, qu'est-ce que cela représente en sommes d'argent? Combien le gouvernement canadien dépense-t-il environ pour cette convention avec les personnes âgées?

Mme Finestone: D'accord. Monsieur le président, puis-je poser une autre question ou préférez-vous que j'attende?

Le président: Voilà le problème qui se pose toujours. Nous pourrions discuter toute la journée de chaque question soulevée. Nous avons cependant un certain nombre de groupes et nous devrions continuer à . . .

Mme Finestone: J'aimerais, dans ce cas, faire une dernière observation.

Le président: . . . au sujet du même genre de fraîcheur qui est dans l'air de Calgary ce matin.

Mme Finestone: Je suis passée voir votre nouvelle luge à huit heures ce matin et je constate que vous vous améliorez.

Recommandez-vous un tableau pour les hommes et les femmes au sujet des paiements actuariels dans votre plan de retraite?

Mme Chenier: Oui.

Mme Finestone: Recommandez-vous des pensions pour les ménagères?

Mme Chenier: Qu'on subvienne aux besoins des ménagères en leur donnant droit aux pensions de leur propre chef.

Le président: Merci beaucoup. Mary Collins, député pour Capilano.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Je tiens aussi à vous souhaiter la bienvenue, Yvonne. J'aimerais simplement revenir à la question des pensions pour les ménagères et les efforts que nous faisons pour empêcher que les femmes âgées soient pauvres, à l'avenir. La communication que vous avez mentionnée, d'après ce que j'ai compris, est le résultat d'une réunion des ministres fédéral et provinciaux qui ont convenu que nous devrions poursuivre les discussions sur les pensions pour les ménagères. Mais je me soucie de la possibilité, d'après la façon dont un tel régime serait mis en application, qu'il pourrait être en soi-même discriminatoire et je me demandais quelle était votre opinion à ce sujet. Par exemple, suggérez-vous que tous ceux qui ne sont pas considérés comme des travailleurs régulièrement rémunérés puissent contribuer à un régime quelconque, que ce soit des

[Text]

home looking after children or perhaps students? Where are you suggesting the line should be drawn?

• 1045

Ms Chenier: I think you are asking me what do I define as homemaker. I could suggest that a homemaker be a person who is not able to be in the work force because they are looking after other Canadians, whether they be handicapped, or elderly, or children.

Mrs. Collins: So in that instance you would say to limit it to the years that a woman had children in the home, and that when they had grown up she would no longer be able to contribute?

Ms Chenier: If she were eligible to enter the work force without, I guess, getting into the aspect of I do not want to work, I want to stay home and just look after my spouse issue, I would say, generally—I guess it depends on who is paying for it. I would suggest that perhaps the government could subsidize homemakers who are looking after other Canadians in the home. However, if it is a woman's or a man's choice to stay home and not enter the work force without having to look after someone else in the home, then the earning spouse should be required to make the contribution.

Mrs. Collins: But what about in the case where the woman was looking after the children, that even if the earning spouse were earning significant amounts of money, that earning spouse would not pay the employer's contribution?

Ms Chenier: I would say, yes. It is the situation—the need basis again.

Mrs. Collins: Have you done any work at all on costing out your suggestions?

Ms Chenier: No. I have reviewed the cost analyses done by the pension task force and some of the groups that presented to that task force. I am aware of the cost in subsidizing homemakers' pensions.

Mrs. Collins: Philosophically I agree with the need. I have some real concerns about some of the implications that could end up being just as unfair as the present situation is.

Ms Chenier: I guess I look at it that these women are going to be the next generation of elderly Canadians on welfare anyway, so either you pay for them now or you pay for them later.

Mrs. Collins: Would a man be equally eligible if he were staying home?

Ms Chenier: I would say yes.

The Chairman: Thank you.

Monsieur Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Je constate que M^{me} Chenier n'a gardé de français que son nom, mais c'est déjà quelque chose.

[Translation]

hommes ou des femmes, qu'ils restent à la maison pour prendre soin des enfants ou qu'ils soient peut-être même des étudiants? Où devrait-on tirer un trait selon vous?

Mme Chenier: Vous voulez savoir comment je définis celui ou celle qui reste à la maison, n'est-ce-pas? Je pourrais dire qu'il s'agit d'une personne qui ne peut travailler à l'extérieur parce qu'elle prend soin d'autres Canadiens, qu'il s'agisse de handicapés, de personnes âgées ou d'enfants.

Mme Collins: Dans ce cas, vous suggérez donc de limiter la possibilité pour une femme de cotiser pendant les années où elle se consacre à l'éducation des enfants à la maison et de lui enlever ce droit dès qu'ils ont quitté le foyer?

Mme Chenier: Si elle peut exercer un emploi, sans que nous cherchions à savoir si elle préfère ne pas travailler à l'extérieur pour rester au foyer et ne s'occuper que de son conjoint, je dirais que dans l'ensemble—tout dépend de qui paie pour qu'elle puisse le faire. Le gouvernement pourrait peut-être subventionner celui ou celle qui demeure au foyer pour s'occuper d'autres Canadiens. Toutefois, dans le cas de la femme ou de l'homme qui aurait choisi de demeurer au foyer et de ne pas travailler à l'extérieur, sans avoir à s'occuper de quelqu'un d'autre à la maison, il faudrait alors exiger que le conjoint qui travaille à l'extérieur verse les cotisations requises.

Mme Collins: Mais le conjoint d'une femme qui demeurerait à la maison pour prendre soin des enfants, même s'il gagnait beaucoup d'argent, n'aurait pas à payer la contribution de l'employeur?

Mme Chenier: Je dirais que si. Cela dépend de la situation—des besoins, encore une fois.

M. Collins: Avez-vous calculé le coût de ce que vous suggérez?

Mme Chenier: Non. J'ai examiné les analyses de coûts faites par le groupe de travail sur les pensions et présentées par certains organismes au groupe de travail. Je sais combien coûteraient les prestations de retraite versées à ceux et celles qui demeurent au foyer.

Mme Collins: Théoriquement, je conviens que le besoin existe. J'entretiens toutefois des doutes réels sur certains aspects qui pourraient aboutir en fin de compte à la même injustice que dans la situation actuelle.

Mme Chenier: Personnellement, je pense que ces femmes formeront la prochaine génération de Canadiennes âgées qui auront besoin de l'assistance sociale de toute façon tôt ou tard il faudra les aider.

Mme Collins: Un homme qui demeurerait à la maison pourrait-il aussi profiter des mêmes conditions?

Mme Chenier: Je dirais que oui.

Le président: Oui.

Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): The only thing French about Mrs. Chénier is her name. But that is better than nothing.

[Texte]

Vous disiez à M^{me} Finestone que votre association compte 200 membres seulement. Je trouve cela fort peu pour Calgary. Est-ce que votre association est très active? Comment fonctionnez-vous? Avez-vous recours au bénévolat? Recevez-vous des subventions? Quel genre de renseignements donnez-vous à vos membres? J'aimerais que vous me parliez davantage de votre association.

• 1050

Ms Chenier: Our association exists, as I indicated earlier, to educate women about legal issues. How we do that is we published a booklet, *Women and the Law in Alberta*, which we have distributed. The edition printed in 1983... there were close to 10,000 copies of that booklet. We are currently in the process of revising it and updating it and it will be distributed this fall, before Christmas.

We have had conferences. We had a conference in March, a month before section 15 came into effect, on the Charter of Rights: The Canadian Charter of Rights and Freedoms: What Is In It For You. It was a one-day conference. The purpose of that conference was to inform women on what the charter was all about. It was not a rally or anything. It was just an information session.

We have guest speakers at our meetings to talk on various issues. In fact, our annual general meeting is next Wednesday, September 25, and our topic is pension reform.

You asked about our funding sources. The Alberta Law Foundation, I would submit, is our main funding source. That body funds our booklet *Women and the Law in Alberta*. The Canadian government does fund us through the Secretary of State women's program. It funded half the cost of our Charter of Rights conference. The Alberta government funded the other half of our Charter of Rights conference.

We also have a conference coming up that we are co-hosting with another body, the Federal Business Development Bank, actually, on women in business. The funding for that will be equally shared by the province and the federal government.

M. Tremblay (Lotbinière): En ce qui concerne la réforme des pensions, vous avez dit dans votre intervention qu'on devait améliorer les pensions, particulièrement pour les femmes, et vous avez même parlé de 50 p. 100 du salaire moyen. Vous avez également dit qu'il fallait que la femme contribue davantage. Les femmes reçoivent des salaires relativement peu élevés. Comment peut-on leur demander de contribuer davantage, étant donné qu'elles sont très limitées au point de vue financier?

D'où proviendraient ces fonds qui permettraient aux femmes de recevoir un montant adéquat?

Ms Chenier: My comments relating to that I guess were based on the fact that the Canada Pension Plan now operates

[Traduction]

You were telling Mrs. Finestone that your organization included only 200 members. That seems to be quite low for a city like Calgary. Is your organization a very active one? How do you operate? Do you use volunteers? Do you receive grants? What kind of information do you provide to your members? Could you tell me a little more about your organization?

Mme Chenier: Ainsi que je l'ai déjà dit, le but de notre association est d'éduquer les femmes en matière juridique. Nous le faisons en publiant un livret qui s'intitule *Women and the Law in Alberta*. En 1983, nous en avons distribué près de 10,000 exemplaires. Nous avons entrepris de le reviser et de le mettre à jour et nous le distribuerons à nouveau cet automne, avant Noël.

Nous organisons aussi des conférences. En mars dernier, nous en avons organisé une un mois avant que l'article 15 de la Charte des droits n'entre en vigueur, sous le thème: *The Canadian Charter of Rights and Freedoms: What is in it for you*. Cette conférence d'un jour avait pour but d'informer les femmes de ce qu'était la Charte. Il ne s'agissait pas de rassemblement ou de quoi que ce soit du genre. C'était une simple séance d'information.

Lors de nos réunions, nous avons des conférenciers invités qui viennent nous parler de sujets divers. Notre réunion générale annuelle a d'ailleurs lieu mercredi prochain, le 25 septembre. Nous aborderons la question de la réforme des pensions.

Vous avez demandé quelles étaient nos sources de financement. La principale, je dirais, est l'*Alberta Law Foundation*. C'est cet organisme qui finance le livret dont je vous parlais tout à l'heure. Le gouvernement canadien nous subventionne aussi par le biais du programme du secrétariat d'État à l'intention de la femme. Il a financé la moitié du coût de la conférence que nous avons tenue sur la Charte des droits et libertés. C'est le gouvernement de l'Alberta qui en a financé la deuxième partie.

Nous préparons aussi une autre conférence que nous allons tenir de concert avec un autre organisme, la Banque fédérale de développement, dont le thème sera les affaires. Les gouvernements fédéral et provinciaux se partageront la facture à part égale.

Mr. Tremblay (Lotbinière): About pension reform you mentioned in your intervention that pensions would be improved especially for women. You even spoke of 50% of the average salary. You also said women would have to make more substantial contributions. Women's salaries are relatively low. How can they be asked to contribute more when they are already quite financially limited?

Where would the funds allowing women to receive adequate amounts come from?

Mme Chenier: Les commentaires que j'ai faits à cet égard portaient de la façon dont fonctionne le Régime de pensions du

[Text]

on a pay-as-you-go basis, and through the back door, I guess, if you immediately raise the level of Canada Pension Plan benefits, elderly women who have not necessarily contributed an awful lot to the CPP will benefit. Other Canadians who are currently in the work force, including women, will pay for it.

M. Tremblay (Lotbinière): Vous dites que les femmes qui travaillent à temps partiel devraient contribuer, mais dans quelle proportion? Egalement, parlez-vous de toutes les travailleuses à temps partiel, sans aucune distinction, ou si vous ne parlez que des travailleuses saisonnières?

Ms Chenier: On the issue of part-time work, currently if you work part-time, you do contribute to the Canada Pension Plan. Chances are if there is a private pension plan in your company you do not contribute to that if you work part-time.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Yes. But if you want to . . .

• 1055

Ms Chenier: I feel all part-time workers, all workers, should contribute to a pension plan, whether it be public or private, based on the wages they earn in a year.

Mr. Tremblay (Lotbinière): On a pro rata basis.

Ms Chenier: On a pro rata basis. Again, as I was discussing with Mrs. Collins, the top-up or the subsidy or the homemaker's pension—if in fact the person is a homemaker for the other part of the day—could come into play.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Yvonne Chenier, as President of the Calgary Association of Women and the Law. Thank you very much for coming before us and making your presentation. The points are well taken. We will be dealing with that in all its dimensions in our report. Thank you very much.

Ladies and gentlemen, the next organization we will be hearing from is the Calgary Birth Control Association. I would like to call now on Dee Pearson to come forward. I understand Ms Pearson is secretary of the association. I see we have several other representatives, so I look forward to you introducing yourselves so we have it on the record who is before us. Welcome.

Ms Shirley Burstall (Counselling Co-ordinator, Calgary Birth Control Association): I am the counselling co-ordinator at Calgary Birth Control Association.

Ms Dee Pearson (Secretary, Calgary Birth Control Association): I am the Secretary of the Calgary Birth Control Association, and I am representing the Calgary Birth Control Association board this morning.

The Calgary Birth Control Association is a Calgary-based volunteer social services agency with a paid staff of 7 and an active volunteer number of 80 people. We operate two main

[Translation]

Canada à l'heure actuelle. Je suppose qu'indirectement, si l'on augmente immédiatement les prestations du Régime de pensions du Canada, les femmes âgées qui n'ont pas forcément beaucoup contribué au RPC en profiteront. Ce sont les autres Canadiens qui travaillent à l'heure actuelle, y compris des femmes qui en feront les frais.

Mr. Tremblay (Lotbinière): You state that women who work part-time should contribute but in what proportion? Also are you referring to all those women who work part-time without making any distinction or only to those who work on a seasonal basis?

Mme Chenier: À l'heure actuelle, l'employé qui travaille à temps partiel contribue en fonction du Régime de pensions du Canada. Par contre, l'employé qui travaille à temps partiel pour le compte d'une société privée ne contribue peut-être pas au Régime de pensions de celle-ci.

M. Tremblay (Lotbinière): Oui. Mais si nous voulons que . . .

Mme. Chenier: Je crois que tout travailleur à temps partiel, que tous les travailleurs devraient contribuer à un régime de retraite, public ou privé, selon leur salaire annuel.

M. Tremblay (Lotbinière): Proportionnellement à leur salaire?

Mme Chenier: Oui, proportionnellement à leur salaire. A nouveau, comme je le disais plus tôt à madame Collins, le manque à produire ou les prestations de celui ou de celle qui ne travaillerait pas à l'extérieur pourrait entrer en jeu.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci.

Le président: Madame Yvonne Chenier, nous vous remercions de la présentation que vous nous avez faite en qualité de présidente de la *Calgary Association of Women and the Law*. Nous prenons bonne note de vos observations. Nous aborderons d'ailleurs la question sous toutes ses coutures dans notre rapport. Merci beaucoup.

Mesdames et messieurs, les prochains témoins que nous accueillons représentent la *Calgary Birth Control Association*. J'invite maintenant madame Dee Pearson à prendre place. Je crois que madame Pearson est secrétaire de l'Association. Je constate qu'elle est accompagnée de plusieurs autres représentantes. J'apprécierais beaucoup que vous vous présentiez pour que nous sachions qui vous êtes. Soyez les bienvenues.

Mme. Shirley Burstall (Coordonnatrice du service de consultation, Calgary Birth Control Association): Je suis la coordonnatrice du service de consultation de la *Calgary Birth Control Association*.

Mme. Dee Pearson (Secrétaire, Calgary Birth Control Association): Je suis secrétaire de la *Calgary Birth Control Association*, dont je représente le conseil ici ce matin.

La *Calgary Birth Control Association* est un organisme bénévole de services sociaux dont le siège est à Calgary. Elle compte sept employés et 80 bénévoles. Nos activités se divisent

[Texte]

programs; one is an education program, which offers presentations to schools, group homes, professional organizations and community associations, and covers such topics as sexuality, birth control, pregnancy, childbirth and values clarification.

Our second program is the counselling program, which sees men and women; we supply non-judgmental counselling on birth control, problem pregnancy counselling, and make referrals. The counselling program exposes us to approximately 1,500 women annually who seek abortion referral; it also exposes us to the inequalities of access to abortion in Alberta.

Under section 251 of the Criminal Code of Canada, abortion is allowed only if a therapeutic abortion committee agrees that the life or health of the woman is endangered by continuing the pregnancy, and that the abortion is performed in a licensed or accredited hospital. Therefore abortion is under the jurisdiction of the federal government. As only 22 out of 118 Alberta hospitals have committees, and these are mostly in large urban centres, rural and northern Albertan women face . . .

Mrs. Finestone: Excuse me, are you reading from a brief?

Ms Pearson: I am reading from my notes.

Mrs. Finestone: That is not the brief you have given us.

Ms Pearson: No, I have made notes on the brief.

As only 22 out of 118 Albertan hospitals have committees, and they are mostly in the large urban areas, women in rural areas and northern Alberta face long delays and financial hardship. Because they have to travel long distances and they have to find accommodation when they get to the centre they are going to, they are already in an emotionally stressful situation. The delays on travelling make life much more difficult for them.

If the barriers to an easy, safe abortion are insurmountable for these women, on occasion they resort to the life-threatening situation of an illegal abortion.

• 1100

It has been found that restrictive abortion laws do sometimes reduce the numbers of abortions performed, but they drastically increase the number of women who suffer injury and possibly death from illegal abortions. So the process for obtaining an abortion is cumbersome and stressful and it is particularly hard on the young, the poor and immigrant women. These women are easily intimidated and frightened and have little, if any, resources to help them through a complicated system.

[Traduction]

en deux programmes principaux: l'un d'eux est un programme d'éducation dans le cadre duquel on offre des exposés aux écoles, aux foyers de groupe, aux associations professionnelles et communautaires, sur des sujets comme la sexualité, le contrôle des naissances, la grossesse, la naissance et la clarification des valeurs.

Le second programme que nous offrons est un service de consultation qui s'adresse aux hommes et aux femmes. Nous offrons des conseils objectifs sur le contrôle des naissances et sur les grossesses difficiles, et nous faisons aussi de l'aiguillage. Dans le cadre de ce programme, nous rencontrons environ 1,500 femmes chaque année qui cherchent à obtenir le nom d'un médecin en vue de se faire avorter: Il nous permet aussi de constater l'inégalité d'accès aux possibilités d'obtenir un avortement en Alberta.

En vertu de l'article 251 du Code criminel du Canada, un avortement n'est permis que lorsqu'un comité d'avortement thérapeutique reconnaît que la grossesse met en danger la vie ou la santé de la femme, et que l'avortement s'accomplit dans un hôpital accrédité à cet effet. L'avortement relève donc de la compétence du gouvernement fédéral. Puisque seulement 22 des 118 hôpitaux de l'Alberta possèdent un comité, et que la majorité sont dans des grands centres, les femmes des régions rurales et du nord de l'Alberta doivent donc faire face . . .

Mme Finestone: Je m'excuse de vous interrompre, mais êtes-vous entrain de nous lire votre mémoire?

Mme Pearson: Non, ce sont des notes.

Mme Finestone: Bon, ce n'est pas le mémoire que vous nous avez remis.

Mme Pearson: Non, ce sont des notes que j'ai relevées à partir du mémoire.

Puisque seulement 22 des 118 hôpitaux de l'Alberta possèdent un comité, et que la majorité d'entre eux sont dans des grands centres, les femmes des régions rurales et du nord de l'Alberta doivent donc faire face à de longues attentes et à des difficultés financières. Les longues distances qu'elles doivent parcourir et la nécessité de trouver où loger lorsqu'elles arrivent à destination les mettent déjà dans une situation de stress. Le fait même de devoir se déplacer leur rend les choses encore beaucoup plus pénibles.

Quand les obstacles qui les empêchent d'obtenir facilement un avortement dans des conditions saines sont insurmontables, ces femmes doivent parfois se résoudre à adopter une solution qui met leur vie en danger, soit de se faire avorter illégalement.

Nous avons constaté que des lois restrictives en matière d'avortement réduisaient parfois le nombre d'avortements pratiqués, mais qu'elles faisaient en même temps augmenter considérablement le nombre de femmes marquées ou peut-être même décédées à la suite d'un avortement illégal. Nous pouvons donc constater qu'il est pénible et éprouvant d'obtenir un avortement, et que la chose est d'autant plus vraie pour les jeunes femmes, les femmes dont les ressources sont limitées et les immigrantes. Ces femmes sont faciles à intimider et ne

[Text]

Hospitals differ greatly in the interpretation of the abortion laws. Some have quotas, and this results in long delays. At present, in Calgary there is an approximately three-week delay before the woman actually gets into the hospital for the abortion. This waiting period means that women, if they can afford it, have to leave the country for an abortion, and if they cannot, have to sometimes wait for a second trimester abortion which is more dangerous for them and obviously more stressful because of the wait involved. It has been found that every delay of a week in having an abortion increases the chances of medical complication by 20% to 25%.

Extra billing is another problem in Alberta. The young and the less affluent have a particular problem with this as the costs for the abortion can be anything from \$50 to \$250, plus another \$30 to \$35 for the anaesthetic. If the woman does not have Alberta Health Care, the costs are an awful lot more than that; therefore, perhaps the woman cannot afford to have an abortion and is forced to carry through a pregnancy she does not wish to.

The Canadian Medical Association recommended that the World Health Organization definition of health be used in deciding whether a woman could have an abortion or not. The World Health Organization definition is that health is a complete state of physical, mental and social well-being. Still, many hospitals do not use this definition and women are being turned away because the hospital has decided that they do not fulfil that criteria.

At CBCA, we believe it is clear from the evidence presented here that women do not have equality of access to abortion. The lack of equality prevents some women from achieving their full potential and forces them into parenthood.

Also, the presence of therapeutic abortion committees demeans women by presuming that they are incapable of making their own decisions regarding their fertility and reproductive health. Our philosophy at CBCA is that women and men have the right to control their own fertility and therefore we recommend that the federal government take note of the 1982 Gallup Poll which said that 72.1% of Canadians support the statement:

The decision to have an abortion should rest with the consenting woman and should be performed by a licensed physician in accordance with good medical practice and to provide equality of access by removing abortion from the Criminal Code of Canada.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

When we began our hearings under section 15, it was not on the face of it clear that the issue of therapeutic abortions was

[Translation]

disposent que de très peu de ressources pour les guider dans les dédales d'un système complexe.

L'interprétation des lois en matière d'avortement diffère grandement d'un hôpital à l'autre. Certains ont des quotas, ce qui provoque de longues périodes d'attente. À Calgary, à l'heure actuelle, une femme doit attendre environ trois semaines avant de pouvoir être admise à l'hôpital pour se faire avorter. Cette période d'attente signifie que la femme qui peut se le permettre doit se rendre à l'étranger pour se faire avorter, et que celle qui ne le peut pas se voit obligée de se faire avorter au cours du deuxième trimestre de sa grossesse, ce qui présente plus de danger pour elle et augmente aussi évidemment le stress provoqué par l'attente. On a aussi découvert que chaque semaine de retard augmente de 20 p. 100 à 25 p. 100 les risques de complications à la suite d'un avortement.

L'imposition de frais additionnels est un autre problème en Alberta. Les jeunes et les moins bien nantis sont particulièrement touchés puisque le coût d'un avortement peut varier entre \$50 et \$250, en plus des 30\$ à 35\$ additionnels pour l'anesthésie. Si la femme ne peut bénéficier du régime d'Assurance-Santé de l'Alberta, les frais qu'elle doit engager sont beaucoup plus élevés. La femme qui ne peut se payer un avortement devra peut-être mener à terme une grossesse non désirée.

L'Association médicale canadienne a recommandé d'utiliser la définition de la santé établie par l'Organisation mondiale de la santé pour décider si une femme pouvait obtenir un avortement ou non. L'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme un état de bien-être physique, mental et social complet. Malgré, cela de nombreux hôpitaux n'acceptent pas cette définition et refusent d'accorder un avortement à certaines femmes parce qu'elles ne satisfont pas aux critères établis par l'hôpital.

À la CBCA, partant des preuves que nous avons recueillies, nous croyons qu'il est évident que les femmes ne profitent pas toutes des mêmes possibilités d'accès à l'avortement. Cette situation empêche certaines femmes de se réaliser pleinement et les force à devenir mère.

L'existence même de comités d'avortements thérapeutiques abaisse la femme en presumant qu'elle est incapable de prendre ses propres décisions en ce qui a trait à sa fertilité et à sa capacité de reproduction. À la CBCA, nous sommes d'avis que l'homme et la femme ont le droit d'exercer le contrôle de leur fertilité et nous recommandons donc au gouvernement fédéral de tenir compte de l'enquête Gallups de 1982 dans laquelle on constatait que 72,1 p. 100 des canadiens sont d'accord avec l'énoncé suivant:

La décision de se faire avorter doit appartenir à la femme qui le désire et c'est un médecin accrédité qui doit pratiquer l'avortement selon des techniques médicales reconnues. La question de l'avortement ne devrait plus faire partie du code criminel du Canada afin que toutes les femmes puissent jouir des mêmes possibilités à cet égard.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Au début de nos audiences sur l'article 15, il n'était pas évident dans son libellé que la question de l'avortement

[Texte]

one that came within the ambit of that section. Yet it may not surprise you or anyone else that in our hearings from coast to coast we have heard strong and persuasive arguments on both sides of this issue from people who find in the Charter of Rights and Freedoms grounds to support and advance the arguments in favour of both sides of what is a very soulful and difficult issue that this nation is continuing to wrestle with.

Certainly, some of the information that you have provided to us this morning brings into sharp focus a dimension of that issue, and we appreciate having that.

I would like to begin the questioning with Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank your association for meeting with us this morning and providing this information. As Patrick mentioned, we have heard representations on the issue of accessibility to abortion services and concerns from coast to coast really, Prince Edward Island and Halifax. We have also, particularly in Nova Scotia, heard a number of representations about unequal access generally to health services for women. So I think your brief fits well within the ambit of what we have heard in other parts of the country. I might just say that I spoke in the House of Commons last week on this particular issue about the accessibility of abortion services for women, and I am sure our report will have some comments to make.

• 1105

I do not really think I have further questions. It is an issue I have been involved with for a long time, and I have made my own personal views known quite readily on it. So I would just like to thank you for bringing your point of view again to our committee.

Ms Pearson: Thank you.

M. Tremblay (Lotbinière): Madame Pearson, sous réserve de ce que notre président disait, je crois que vous avez parfaitement raison. Vous soulevez un problème très important qui touche la femme dans son entité.

Étant donné la situation en Alberta, je suis certain que ce serait un pas en avant que de mettre intégralement en application la loi existante. Cependant, vu la mentalité et vu la réaction de la population de la province en général à la loi actuelle, pensez-vous qu'on devrait aller plus loin et redéfinir ou abolir tout simplement l'article 251 du Code criminel? Est-ce qu'on devrait permettre l'avortement sur demande ou se limiter à l'application intégrale de la loi actuelle?

Ms Burstall: I think it is really difficult to say which method is going to be the most acceptable by the general public. I think rescinding the law would certainly be a . . .

[Traduction]

thérapeutique pouvait en faire partie. Malgré cela, personne ne s'est étonné au cours des audiences que nous avons tenues d'un bout à l'autre du Canada, d'entendre toutes sortes d'arguments réfléchis et convaincants à la défense des deux côtés de cette question de la part de personnes qui trouvent dans la charte des droits et libertés matière à appuyer et à faire valoir des arguments d'un côté comme de l'autre de cette question des plus émotives et épineuses qui continue à hanter notre pays.

Certains des renseignements que vous nous avez communiqués ce matin nous permettront sûrement d'envisager cette question sous un angle plus précis et nous vous remercions de nous en avoir fait part.

Je voudrais maintenant passer la parole à Mary Collins, député de Capilano.

Mme Collins: Merci, monsieur le président. Permettez-moi tout d'abord de remercier votre association d'être venue nous rencontrer ce matin et de nous avoir fournis ces renseignements. Comme Patrick l'a dit, nous avons eu droit à bien des représentations sur la question de l'accessibilité aux services d'avortement et on nous a fait part de bien des inquiétudes à cet égard, d'un océan à l'autre, en réalité, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Halifax. En Nouvelle-Écosse, notamment, on nous a parlé à maintes reprises de l'inégalité des possibilités d'accès aux services de santé dans l'ensemble pour les femmes. Je crois donc que votre mémoire correspond bien à ce qu'on nous a dit dans d'autres régions du pays. Je voudrais seulement ajouter que la semaine dernière, j'ai justement soulevé à la chambre des communes la question de l'accessibilité aux services d'avortement pour les femmes, et je suis convaincu que notre rapport renfermera un certain nombre d'observations à cet égard.

Je ne crois pas avoir d'autres questions à poser. Il s'agit là d'une question à laquelle je m'intéresse depuis longtemps et sur laquelle j'ai pris position assez rapidement. Je voudrais donc terminer en vous remerciant de nous avoir fait connaître la position que vous défendez.

Mme Pearson: Merci.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Mrs. Pearson, notwithstanding what our Chairman has expressed, I feel you are quite right. The problem you raise is an important one that affects the essence of women.

Given the situation in Alberta, I believe that the integral application of the existing law would be a step forward. However, given the attitude and the reaction of the population of the province in general to the existing law, do you feel we should go a step further and redefine or rescind section 251 of the Criminal Code? Should we allow abortions on demand or only go as far as to apply the existing law in its integrity?

Mme Burstall: Il est vraiment difficile de dire quelle méthode conviendra le mieux à la population. Abolir l'article 251 serait sûrement . . .

[Text]

Mr. Tremblay (Lotbinière): What is your own opinion on that, considering the fact that you have a great deal of information about the women in Alberta?

Ms Burstall: We know right now that what is happening is not working. Many women are finding that abortions are not accessible. We ourselves deal with women coming from rural areas in Alberta. Very often if there is a backlog, as there is right now, of two to three weeks we have to refer these women to the United States or they are forced into continuing the abortion. Very often they are already single parents and they simply cannot continue another pregnancy and maintain a job and their home life; they are looking at going on welfare. So I think by rescinding and probably going toward abortion on demand—which I know is a very difficult phrase to use, because people back off from that—in my opinion that is probably the only way it is going to be handled effectively for women in rural Alberta especially.

M. Tremblay (Lotbinière): Votre organisme est-il le seul à pouvoir aider ces femmes? Êtes-vous essentiellement localisées à Calgary ou si vous avez des représentantes dans tous les grands centres de la province?

Ms Burstall: We are not the only people who do pregnancy counselling for women. The family planning clinic in Calgary, which is a Calgary health service, does provide a limited service. Planned parenthood clinic, which is a medical clinic in Edmonton, does provide a similar service. But really Calgary and Edmonton are basically the two cities that have to deal with women in rural areas if their own small hospital does not have four doctors—three who will sit on a committee and not perform abortions and a doctor who in fact will perform the abortion. So it is very limited access, especially to information on where women can go to obtain an abortion.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci infiniment, mesdames. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Tremblay. Madame Finestone.

• 1110

Mrs. Finestone: Thank you very much for your presentation. The reproductive policy of this country is of great interest to me. I am curious to know this from your perception. There is a need: there are women as adults with the right to make decisions; but there is a third part to that—society and societal values. If you were sitting in my seat, would you re-open the abortion element in the Criminal Code today in today's environment?

Ms Burstall: Yes.

[Translation]

M. Tremblay (Lotbinière): Quel est votre avis à ce sujet, compte tenu que vous possédez beaucoup d'information en ce qui a trait aux femmes en Alberta?

Mme Burstall: Nous savons déjà que ce qui se fait à l'heure actuelle ne fonctionne pas. Beaucoup de femmes constatent qu'il est difficile d'obtenir un avortement. Nous nous occupons de femmes qui habitent des régions rurales en Alberta. Très souvent, quand il y a déjà une liste d'attente de deux à trois semaines, comme c'est le cas à l'heure actuelle, nous devons envoyer ces femmes aux États-Unis ou elles doivent se résoudre à demeurer enceinte. Ce sont très souvent des femmes seules qui ont déjà un enfant et qui ne peuvent tout simplement pas rester enceinte tout en travaillant à l'extérieur et en veillant à la vie familiale. Elles envisagent l'assistance sociale comme une solution. Je crois donc qu'abolir l'article 251 du code criminel est peut-être s'orienter vers l'avortement sur demande—ce qui, je sais, est une expression très difficile à utiliser en raison des réticences que l'on entretient à cet égard—serait probablement selon moi la seule façon de régler le problème efficacement, particulièrement pour les femmes des régions rurales de l'Alberta.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Is your organization the only one able to help these women? Are you working mainly out of Calgary or do you have representatives in all the big centres of the province?

Mme Burstall: Nous ne sommes pas les seuls à offrir aux femmes des services de consultation en matière de grossesses. Le Centre de planification familiale, qui fait partie du réseau de soins de santé de Calgary, offre certains services en la matière. 'A Edmonton, un autre centre médical offre aussi des services analogues. En réalité, Calgary et Edmonton sont à toute fin pratique les deux villes où peuvent s'adresser les femmes des régions rurales car le petit hôpital de leur localité ne possède pas les quatre médecins nécessaires—dont trois siègent au comité et ne font pas d'avortements, et un quatrième exécute les avortements acceptés. Les possibilités d'accès sont donc très restreintes, particulièrement en ce qui a trait à l'information sur les endroits où peuvent aller les femmes pour se faire avorter.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you very much, ladies. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Tremblay. Mrs. Finestone.

Mme Finestone: Je vous remercie de la présentation que vous nous avez faite. Je m'intéresse au plus haut point à la politique du Canada en matière de natalité. Je suis curieuse de connaître votre avis sur cette question. Nous devons considérer la chose sous deux angles différents: d'un côté, il y a des femmes qui, comme adultes, ont le droit de prendre des décisions; de l'autre, il y a la société et les valeurs sociales. Si vous étiez à ma place, réouvririez-vous le débat sur la question de l'avortement dans le Code criminel aujourd'hui même, dans la situation actuelle?

Mme Burstall: Oui.

[Texte]

Mrs. Finestone: And are you prepared for a result that may close off any access to abortion?

Ms Burstall: Yes. Our agency certainly has looked into that, and I have been involved in another organization which has looked at that. What is in law right now is not really working, and this is one of the main problems. I think if it were re-opened, the government probably would find there are many people who are going to come maybe out of the woodwork, so to speak, and take a stand. I think it is a risk we would have to take as pro-choice advocates, but I think something has to be done. It is not working now. The clinics across the border are probably handling Canadian women and are being concerned with women's health issues almost more so than the Canadian government.

Mrs. Finestone: What is your feeling about removing abortion from a medical hospital milieu to a free-standing clinic that would also handle information and education as a key?

Ms Burstall: I would be very supportive of that. Our agency is very often accused of taking a stand of pro-abortion. We are not pro-abortion. We are pro-choice. We believe in women and men taking responsibility for their reproduction, and perhaps preventing pregnancies in the first place. So I think if you had a reproductive health clinic, where women and men could go for contraception, and for infertility, for pregnancy continuation as well as for pregnancy termination, I think that would probably ease the situation considerably.

Mrs. Finestone: Thank you very much.

Mr. Bob Pearson (Treasurer, Calgary Birth Control Association): If I may make a comment, Mr. Chairman, I would add one point to your initial question and ask what the attitude is of the public at this time towards the abortion issue. I think the impression is somewhat distorted by an extremely well organized and extremely vocal opposition to the choice issue. However, the Gallup polls, for what they are worth, do seem to support the view that pro-choice is the attitude of the majority of Canadians.

Mrs. Finestone: Excuse me. Your Gallup poll, which I am quite familiar with, was 1982. We are now close to 1986. I would strongly suggest that you review . . . well, your choice is your choice; I am only here to listen. I have some personal views on the matter, but the pro-choice advocacy has to take a look at the political temperament of the time in 1986—not 1982. It was on that basis that I asked you about the political will which must be expressed at the provincial level through your provincial Attorneys General. Quebec has expressed through its political will, and we do not have the problems that you have here in Calgary. We do have clinics across our province, and they are free-standing clinics. Now, the questions are these: What is political will? What is society's will? That was my question to you, based on that point of view.

[Traduction]

Mme Finestone: Et envisagez-vous la possibilité que cela puisse mettre un terme à toute forme d'avortement?

Mme Burstall: Oui. Notre association s'est penchée sur cette question, et j'ai aussi participé à des discussions à cet égard au sein d'une autre association. Ce que la loi prévoit à l'heure actuelle ne fonctionne pas bien, et cela constitue l'une des principales difficultés. Si le gouvernement relançait le débat sur la question, je crois qu'il y aurait bien des gens, même des régions les plus reculées, qui auraient des choses à dire. C'est un risque qu'il nous faut accepter, nous qui militons en faveur du libre choix, mais je crois que quelque chose doit être fait. Le système actuel ne fonctionne pas. Les cliniques américaines se préoccupent peut-être davantage de la santé des Canadiennes que le gouvernement canadien.

Mme Finestone: Que pensez-vous de la possibilité de sortir l'avortement du milieu hospitalier pour en confier le soin à des cliniques indépendantes qui seraient en même temps chargées de l'information et de l'éducation en la matière?

Mme Burstall: L'idée me sourit énormément. On nous accuse très souvent de prôner l'avortement. Nous ne sommes pas en faveur de l'avortement, nous sommes en faveur du libre choix. Nous croyons que c'est à la femme et à l'homme qu'il appartient de décider du nombre d'enfants qu'ils auront, et peut-être, en tout premier lieu, de prévenir la grossesse. S'il existait des cliniques spécialisées en matière de natalité, où les femmes et les hommes pourraient s'adresser pour régler des problèmes ayant trait à la contraception et à l'infertilité, et des problèmes ayant trait à la grossesse même aussi bien qu'à l'avortement, je crois que cela réglerait probablement bien des choses.

Mme Finestone: Merci beaucoup.

M. Bob Pearson (trésorier, Calgary Birth Control Association): Si je pouvais me permettre une observation, monsieur le président, j'ajouterais à votre question initiale en demandant quelle est l'attitude de la population à l'égard de l'avortement à l'heure actuelle. Je crois que l'impression qui se dégage est quelque peu déformée par une opposition au libre choix extrêmement bien organisée et présente partout. Toutefois, les sondages Gallup, pour ce qu'ils valent, semblent confirmer que la majorité des Canadiens est en faveur du libre choix.

Mme Finestone: Je m'excuse de vous interrompre, mais le sondage Gallup auquel vous vous référez et que je connais d'ailleurs très bien, remonte à 1982. Nous sommes presque en 1986. Je vous recommanderais fortement de réexaminer . . . oui, je ne puis contester votre choix; je ne suis là que pour écouter. J'ai certaines idées personnelles sur la question, mais ceux qui militent en faveur du libre choix doivent tenir compte de l'humeur politique de l'époque, de 1986—pas de 1982. C'est de cela que je me suis inspirée quand je vous ai parlé de la volonté politique qui doit s'exprimer au niveau provincial par la voix du procureur général de la province. Le Québec a statué sur la question, et nous n'éprouvons pas les mêmes difficultés que vous à Calgary. Nous avons des cliniques indépendantes un peu partout dans la province. Restent maintenant les questions suivantes à régler: quelle est la volonté politique? Que veut la société? Partant de ce principe, c'était là l'essence de ma question.

[Text]

Mr. Pearson: I fully accept that. Indeed *The Globe and Mail* survey last year showed that we are still a majority, but the majority was much smaller and had indeed decreased. We fully recognize that the will within the province here is less than in the east and does definitely pose further problems to change. But it does not, I think, stop us from pushing for change.

• 1115

The Chairman: I would like to thank each of you for coming before the committee this morning and presenting as clearly and as forcibly as you have your views on this issue. It will certainly help us as we consider in our report on section 15 the future we have in this issue.

The next organization we will be hearing from is the Organizational Society of Spouses of Military Members. I believe we have four representatives of the organization here: Mary Anne Jablonski, Lucie Richardson, Leslie Taylor, and Marnie Draper.

We are delighted to hear from all organizations, and particularly spouses' organizations. We have been hearing, a lot of us who are MPs on this committee, from our spouses about the other side of the task when we are doing our work here and they do not see us or they find that in one way or another the reality of a married couple and the requirements of two people who have made a life partnership are not always properly taken into full view when things are planned and things are done. So we are all ears.

We welcome you here. We have already in our hearings heard from spouses of military personnel about some of the concerns they have, what you might almost call the "side-swipe" effect of being the spouse of someone in the Canadian Armed Forces: something happens and you are left with the result that anybody now looking at section 15 might say, well, that is not equal; that is a bit discriminatory. So we are aware of some of the concerns. We are delighted to have you here so we can now get some more specific details and hear your thinking on these issues.

Ms Mary Anne Jablonski (Vice-President, Organizational Society of Spouses of Military Members): Thank you, Mr. Boyer.

In this brief it is our intent to illustrate how our rights, as guaranteed by the charter, are being violated and denied. We have been denied the right to associate in our communities. We have been denied the right to freedom of speech. We have been denied the right collectively to lobby our elected representatives. Our civil liberties are being violated because we are spouses of Canadian military members.

In the beginning, we wanted a dental plan, so a group of wives met to discuss this and other community issues. We were told our concerns were "political"; and therefore we were

[Translation]

M. Pearson: J'accepte très bien ce que vous dites. Un sondage réalisé l'année dernière par *The Globe and Mail* démontre en effet que nous sommes encore une majorité, mais que la marge s'est de beaucoup rétrécie et que notre avantage a en effet diminué. Nous reconnaissons pleinement que la volonté politique de notre province à cet égard est moins favorable que dans l'Est et offre certainement plus de réticence au changement. Mais cela ne nous empêche pas de le réclamer.

Le président: Je voudrais tous vous remercier d'être venus ce matin nous présenter votre point de vue sur cette question avec autant de clarté et de façon aussi convaincante. Cela nous aidera certainement au moment de la rédaction de notre rapport, dans notre analyse de l'article 15, au sujet des suites à donner à ce propos.

La prochaine organisation que nous entendrons est la Organizational Society of Spouses of Military Members, l'OSSMM, qui est représentée par une délégation de quatre personnes: M^{mes} Mary Anne Jablonski, Lucie Richardson, Leslie Taylor et Marnie Draper.

Nous sommes ravis d'entendre les dépositions de toutes les organisations, surtout de celles qui regroupent des conjoints. Nombre d'entre nous, députés membres de ce Comité, se sont fait reprocher par leurs conjoints, qui vivent de l'autre côté de la médaille, de ne pas être assez présents dans leur foyer. Certains estiment qu'on ne tient pas toujours parfaitement compte, que ce soit dans nos projets ou dans nos actes, des exigences qui accompagnent la réalité de couple marié, la réalité de deux êtres ayant conclu un contrat d'association à vie. Donc, nous sommes tout ouïe.

Nous sommes heureux de vous accueillir aujourd'hui. Nous avons déjà entendu, dans le cadre de nos audiences, des conjoints de militaires qui nous ont parlé des inconvénients que présente le fait d'être marié avec une personne servant dans les forces canadiennes. Il suffit que quelque chose se produise et quiconque analyse l'actuel article 15 pourrait prétendre que l'égalité des droits n'est pas respectée, autrement dit, qu'il y a discrimination. Nous sommes donc déjà avertis de certains de ces problèmes. Par conséquent, c'est avec plaisir que nous vous accueillons aujourd'hui pour entendre votre point de vue sur ces questions.

Mme Mary Anne Jablonski (vice-présidente, Organizational Society of Spouses of Military Members): Merci, monsieur Boyer.

Dans notre mémoire, nous avons voulu illustrer en quoi nos droits, normalement garantis dans la charte, sont violés. On nous a par exemple refusé le droit de nous constituer en association dans notre milieu de vie. On a bafoué notre liberté d'expression. On nous a refusé le droit de former un groupe de pression pour intervenir auprès de nos élus. Nos libertés civiles sont violées parce que nous sommes des conjoints de militaires canadiens.

Tout a commencé quand nous avons voulu nous prévaloir d'un régime de soins dentaires et qu'un groupe de femmes de militaires se sont réunies pour débattre, entre autres, de cette

[Texte]

denied the right to organize. We were told that Defence trespass regulations did not allow the circulation of an uncensored newsletter. We were threatened with arrest if we persisted. This is a denial of our freedom of speech.

On October 24, 1984, a letter was sent by OSSMM to the Minister of National Defence, Mr. Robert Coates, to clarify the DND position as well as to ask permission to canvass door to door in the married quarters on other bases without fear of arrest. A reply from Mr. Erik Nielsen in April 1985 stated that permission could not be granted. We were a "political organization", and as such we would threaten the political neutrality of the military. According to Mr. Nielsen—and I quote directly from his letter. It said that the following actions are deemed to be political:

Lobbying through the media, Ministers of the Crown, and other individuals and agencies for changes in living conditions and benefits. An example of this type of activity would be the organization and conducting of a write-in campaign for a dental plan. A Base Commander would have no choice but to deny the use of a Defence Establishment for this purpose.

• 1120

Since our homes are located on DND property, not only do these regulations apply to the base proper but also to our communities. This gives the DND, through the Base Commander, absolute authority over those who live there. No tenants protection laws apply to us. The Base Commander informed us in October 1984 that he could ask anyone to leave with 30 days notice. The fear aroused by this statement caused several of our members to leave active participation in OSOMM for fear of losing their homes or affecting their husbands' careers. Indeed, a representative of the Adjutant General's Office told our president's husband that if she persisted in these activities, the possibility existed of banning her from the base and her home while allowing her family to stay. This is an example of how the military can use its administrative power to deny civil liberties within the military community.

By way of information, a spousal group such as the Catholic Women's League, the Protestant Chapel Ladies Guild, or other groups organized under the Base Commander's approval, receive many benefits such as transportation, meeting place, air travel, accommodations, financial support, access to other bases, office space, access to information, etc. These are all examples of benefits that we are being denied.

[Traduction]

question. On nous a dit que nos réunions avaient un caractère «politique»; dès lors, on nous refusait le droit d'association. On nous a déclaré qu'il était interdit, aux termes du Règlement de la défense sur la violation de la propriété, de faire circuler un bulletin non censuré. On nous a menacées de nous faire arrêter si l'on persistait. N'est-ce pas cela le refus de la liberté d'expression?

Le 24 octobre 1984, notre association a adressé une lettre au ministre de la Défense nationale de l'époque, M. Robert Coates, pour l'inviter à préciser la position du MDN à ce propos et lui demander la permission d'aller de porte en porte des logements familiaux, sur les autres bases, sans crainte de nous faire arrêter. Dans sa réponse, au mois d'avril 1985, M. Erik Nielsen déclarait qu'il ne pouvait nous accorder une telle permission. Nous étions une «organisation politique» et, en tant que telle, nous risquions de porter atteinte à la neutralité politique de la Défense nationale. Selon M. Nielsen, et je le cite d'après sa lettre, les actes suivants sont considérés comme étant des actes de caractère politique:

Faire pression, dans les médias, auprès des ministres de la Couronne, et d'autres personnes et organismes, pour demander un changement dans les conditions de vie et les avantages perçus et mettre sur pied et conduire une campagne d'inscription pour obtenir un régime de soins dentaires. Un commandant de base n'aurait d'autre choix que d'interdire l'utilisation d'un établissement de la Défense à ces fins.

Or, puisque nos domiciles sont situés sur des propriétés du MDN, ces interdits ne se limitent pas aux territoires particuliers à la base, ils s'étendent à nos quartiers. Ils accordent au MDN, par l'intermédiaire du commandant de la base, une autorité totale sur les personnes résidant dans le périmètre militaire. Aucune loi sur la protection des locataires ne s'applique à nous. En octobre 1984, le commandant de la base nous a informées qu'il avait le pouvoir de demander à quiconque de quitter un logement familial avec un préavis de trente jours. La crainte que leur avait inspiré cette déclaration a incité plusieurs de nos membres à cesser toute participation active dans notre mouvement, de peur de perdre leurs domiciles ou de mettre en danger la carrière de leurs époux. D'ailleurs, un représentant du bureau du capitaine-adjutant a déclaré au mari de notre présidente que si cette dernière persistait dans ses activités, elle risquait d'être bannie de la base et chassée de son domicile, alors que sa famille pourrait, elle, demeurer sur les lieux. C'est là un exemple qui illustre la façon dont l'administration militaire peut se servir de son pouvoir pour retirer les libertés civiles aux membres d'une collectivité militaire.

A titre d'information, sachez que des organisations comme la *Ligue des femmes catholiques* et la *Protestant Chapel Ladies Guild*, constituées en associations avec l'approbation du commandant, jouissent de nombreux avantages, tels que transport gratuit, lieux de rencontre, voyages aériens, appuis financiers, accès aux autres bases, bureaux, accès à l'information, etc. Autant d'avantages qu'on nous refuse.

[Text]

Although we have a letter from Walter MacLean congratulating us on our first grant approval and telling how well we met the requirements, we may be denied further funding. OSOMM still meets the criteria for this grant which was approved locally and regionally. However, because we are spouses of military members, we may be denied access to government funds. We are now in the position of being denied our freedom of assembly, freedom of association and freedom of speech in our own communities. Indeed, Mr. Nielsen in his letter points out that the Charter of Rights and Freedoms does not of itself guarantee any right to assembly or association in a particular place, such as DND establishments. Application of that statement appears to make a mockery of the Charter. These items together, denial of funds and denial of freedoms, could signal the end of our group and present a grave injustice to 40,000 citizens.

• 1125

We would point out that as a whole, Article 19(44)—which we have included in the attachments, by the way, but you do not have them at this point, although Mr. Cook assures us that you will be provided with them later, so I will not read it—is aimed at military involvement in partisan politics as opposed to meetings and newsletters to secure social changes such as OSOMM is engaged in.

Article 19(44) does not apply directly to spouses of military personnel. We are individuals, separate and apart from our spouses. Article 19(44) is a violation of the fundamental freedoms of association and assembly guaranteed by subsections 2(c) and 2(d) of the Charter.

When Mr. Nielsen speaks of maintaining the political neutrality of the Canadian Armed Forces, he appears to be referring to section 1 of the charter. We maintain that the above are not reasonable limits and that they cannot be justified in a free and democratic society. It may be justifiable to prevent military members from participating in federal, provincial or municipal campaigns on military bases. It is not justifiable to ban meetings of any kind which may have an objective of seeking legislative change, such as lobbying for a family dental plan or a petition seeking lights at a dangerous provincial highway. What must also be taken into consideration is that we are not military members, and that DND property includes our homes and schools. Such a ban of this type of political activity, based on section 1, would pose a threat not only to our rights and freedoms but also to the civil liberties of all Canadians.

In view of the fact that Mr. Nielsen also states that the charter does not of itself guarantee any right to assembly or

[Translation]

Même si nous sommes en possession d'une lettre de M. Walter MacLean nous félicitant pour notre première subvention et déclarant que nous avions parfaitement satisfait à toutes les conditions pour l'obtenir, tout autre financement risque de nous être désormais refusé. L'OSOMM satisfait encore aux critères exigés pour l'obtention de ce genre de subvention, qui doit être approuvée à l'échelon local et au niveau régional. Néanmoins, comme nous sommes des conjoints de militaires, on nous retire le droit de recevoir des fonds du gouvernement. On nous refuse maintenant notre droit d'assemblée, notre droit d'association et notre droit de parole, et ce, dans nos propres lieux de résidence. D'ailleurs, dans sa lettre, M. Nielsen fait remarquer que la Charte des droits et libertés ne garantit pas, en elle-même, le droit d'assemblée ou d'association dans un lieu particulier, comme dans les établissements du MDN. L'application de cet énoncé semble tourner la charte en dérision. Toutes ces brimades—refus de financement et retrait de nos droits—pourraient sonner le glas pour notre groupement et constituer une grave injustice commise à quelque 40,000 citoyens canadiens.

Nous aimerions faire remarquer que l'article 19(44)—que nous avons inclus dans les pièces annexées—au fait, vous ne les avez pas encore, mais nous avons obtenu la garantie de M. Cook qu'elles vous seraient remises plus tard; donc, je ne vais pas en faire lecture—l'article 19(44), donc, concerne la participation des militaires à des activités politiques partisans, ce qui n'a rien à voir avec les activités de notre mouvement, comme la tenue de réunions et la publication de bulletins dont l'objet est d'obtenir des changements sur le plan social.

L'article 19(44) ne concerne pas directement les conjoints de militaires qui sont des personnes distinctes, différentes de leurs époux. L'article 19(44) est en violation des droits fondamentaux d'association et d'assemblée garantis par les paragraphes 2c) et 2d) de la charte.

Quand M. Nielsen parle du maintien de la neutralité politique des forces canadiennes, il semble pour cela s'appuyer sur l'article 1 de la charte. Or, nous maintenons que ce ne sont pas là des limites raisonnables qui se justifient dans une société libre et démocratique. Il est peut-être justifié d'empêcher le personnel militaire de prendre part aux campagnes politiques, fédérales, provinciales ou municipales, sur une base militaire. Par contre, il n'est pas justifié d'interdire des réunions dont l'objet est de demander des changements sur le plan législatif, ni d'interdire les démarches qui ne visent qu'à obtenir un régime familial de soins dentaires ou à faire signer une pétition demandant l'installation de feux de circulation sur une route provinciale dangereuse. Il faut également tenir compte du fait que nous ne sommes pas des militaires, même si nos maisons et nos écoles se trouvent sur des propriétés du MDN. Le fait d'interdire ce type d'activités politiques, en s'appuyant sur l'article 1, constituerait une menace non seulement pour nos propres droits et libertés, mais également pour les libertés civiles de tous les Canadiens.

Et puis, quand M. Nielsen avance que la charte ne garantit pas en elle-même le droit d'association ou d'assemblée dans un

[Texte]

association in a particular place, all Canadians should also question what this means to their relationship to the charter. Taking this statement to a logical conclusion, one could argue that no freedom of association is guaranteed in hospitals, on Indian land, in federal parks or even in private homes. This application would put not only OSOMM but all Canadians beyond the reach of the Charter.

We would like to inform the committee that a DND accredited political group exists, called the Federation of Military and United Services Institute. This political group, made up of regular and retired officers, recently conducted a write-in campaign in support of our position in NATO and testing of the Cruise missile. They participate in public forums and intend to become involved in the debate over Star Wars. That the DND would allow this group to function, and indeed support it financially, and not OSOMM, is an inequality. We would also like to inform the committee that our counterpart exists in the United States, called the National Military Family Association. They are definitely a lobby group, many of whose suggestions have already been implemented by their government.

Since their activities are not curtailed by the U.S. government as a threat to national security, it would be difficult for our government to make such a claim against OSOMM.

Outdated military attitudes contribute to the lower status of women in the military community.

• 1130

The following are a few examples of this mentality: A spouse can pour tea for a charity bazaar, but may not usually serve as mayor of the community; a spouse can sell hot dogs to raise funds for school activities, but may not be appointed as trustee of the local school board; a spouse can be president of a church ladies' group under NPF regulations, but may not be appointed to the committee that administers these funds. To spend \$10,000 to renovate a home for 15 children for day care is too costly for base funds, but \$20,000 for a squash court for three officers from the same fund is no problem. Spouses can organize a family resource centre and workshops, but only an officer can be the director and must report to the Base Commander. Spouses cannot meet with their MP on DND property, but the Base Commander may entertain the same MP at official base functions.

As you can see, the DND controls all aspects of family life as well as the work environment. A spouse is thus susceptible to intimidation by the implied or actual threat of damaging her husband's career, losing her home, or causing an unwanted transfer.

[Traduction]

lieu particulier, tous les Canadiens peuvent se demander comment interpréter cette déclaration dans leur cas. Si l'on pousse la logique jusqu'au bout, n'importe qui pourrait prétendre que la liberté d'association n'est pas garantie dans les hôpitaux, sur les terres des Indiens, dans les parcs fédéraux, ou même dans un domicile privé. Une telle interprétation signifie donc que la charte peut ne pas s'appliquer aux membres de notre mouvement, non plus qu'à d'autres Canadiens.

Nous désirons informer le Comité de l'existence d'un groupe à saveur politique reconnu par le MDN, la Fédération des institutions militaires et interarmées du Canada. Ce groupe, composé d'officiers d'active ou à la retraite, a récemment entrepris une campagne d'inscription pour appuyer notre position vis-à-vis de l'OTAN et des essais du missile de croisière. Ils prennent part à des débats publics et ont l'intention d'intervenir dans les débats sur «La guerre des étoiles». Il est injuste que le MDN permette à ce mouvement de fonctionner et aille jusqu'à l'appuyer financièrement, alors qu'il ne le fait pas pour l'OSSMM. Qui plus est, notre organisation a son équivalent aux États-Unis: la *National Military Family Association*. Il s'agit, de toute évidence, d'un groupe de pression qui a réussi à faire adopter nombre de ses revendications par le gouvernement américain.

Ce dernier, ne voyant dans de telles activités aucune menace pour la sécurité nationale, il nous est difficile d'imaginer que notre gouvernement puisse prétendre le contraire dans le cas de l'OSSMM.

Ces attitudes militaires rétrogrades contribuent à abaisser le statut des femmes vivant en milieu militaire.

Voici quelques exemples de cette mentalité: l'épouse peut servir le thé à une vente de charité, mais rarement devenir maire; elle peut vendre des hot-dogs pour recueillir des fonds pour les activités de l'école, mais ne peut pas siéger au conseil scolaire local; l'épouse peut être présidente de la réunion des dames de la paroisse en vertu des instructions concernant les FNP, mais ne peut pas siéger au comité qui gère ces fonds. Une dépense de 10,000\$ pour la rénovation d'une garderie accueillant 15 enfants est trop lourde pour le budget de la base, mais prélever 20,000\$ dans le même fonds pour la construction d'un court de squash destiné à trois officiers ne pose aucun problème. Les femmes peuvent organiser un centre de ressources familiales et des ateliers, mais seul un officier peut en être le directeur et rendre des comptes au commandant de la base. Les femmes ne peuvent pas rencontrer leur député sur les propriétés de la Défense nationale, mais le commandant peut inviter ce même député à des réunions officielles sur la base.

Comme vous le voyez, la Défense nationale contrôle tous les aspects de la vie familiale en plus du milieu de travail. Une épouse peut donc être victime d'intimidation, on peut la menacer implicitement ou explicitement de compromettre la carrière de son mari, de lui enlever sa maison ou de provoquer une affectation malvenue.

[Text]

OSOMM represents a group of responsible spouses who care about their families and lifestyle, but we are also Canadian citizens who refuse to be intimidated any longer. We refuse to give up our rights and freedoms without a fight unless the possession of these guarantees is actually a threat to the security of Canada. There is a difference, even in the military, between peace and times of war and crisis. We can distinguish between regulations necessary in extreme times as opposed to those in ordinary times.

We will review this page of recommendations in our summary. In part II, OSOMM would like to state our concerns regarding issues you have raised in your discussion paper *Equality Issues In Federal Law*. We would first like to raise an issue related to military members.

A memorandum, the so-called gag order, barred ordinary serving members from any input into equality issues that directly involved them. Senior officers are sitting policy for DND on these issues. Members of the institute are encouraged to brief the committee, with the result that 70,000 citizens of this country are denied a voice. The fact that these people are denied access to their elected representatives such as MPs and government commissions such as the human rights commission make them unequal to all other citizens of this country.

Concerning the issue of common law relationships in the forces, we suggest that such stable relationships do now exist and regulations governing CPP, the old age security Act, or the Manitoba Family Maintenance Act could be applied. Regarding the Canada Elections Act, if Canadian Armed Forces members are given a choice of voting in their home ridings, which they are given at this point, spouses should also be given this privilege.

Women in combat roles: if women wish to participate voluntarily and they meet the requirements, they should not be barred on the basis of sex alone.

In summary, we reiterate that the application of article 19(44) to the political activity of the type engaged in by OSOMM is stretching the intent of the article beyond reason. We question its application to us, since we are not military members. If a broad interpretation does include spouses and our activities, then we claim that section 19(44) denies us our freedoms of assembly, association and speech as guaranteed by the charter. We further claim that other members of Canadian society are permitted to lobby for social and political changes affecting their lives. Barring us from organizing in our own communities means that spouses of military members are not allowed this same privilege enjoyed by all other Canadians.

We further state that denial of a spouse to be mayor, denial of a spouse to be trustee of a school board, denial of a spouse

[Translation]

L'OSSMM représente un groupe d'épouses responsables qui se préoccupent de leur famille et de leur mode de vie, mais qui sont aussi des citoyens canadiens refusant d'être intimidés plus longtemps. Nous refusons de renoncer à nos droits et à nos libertés sans nous défendre, à moins que ces droits ne constituent une menace à la sécurité du Canada. Même dans l'armée, il y a une différence entre le temps de paix et le temps de guerre et de crise. Nous pouvons faire la distinction entre les règlements nécessaires en raison des circonstances extrêmes et ceux nécessaires en temps normal.

Nous examinerons cette page de recommandations dans notre résumé. Dans la deuxième partie, l'OSSMM aimerait vous faire part de ses inquiétudes concernant certaines questions soulevées dans votre document de travail intitulé *Les droits à l'égalité et la législation fédérale*. Nous aimerions d'abord soulever une question concernant les militaires.

Une note de service, la fameuse consigne du silence, interdisait aux simples soldats de prendre part à toute discussion portant sur l'égalité qui les concernait directement. Les officiers supérieurs sont en train d'établir une politique de la Défense nationale à ce sujet. On encourage les membres de l'organisation à informer le Comité, car 70,000 citoyens de ce pays sont privés du droit de parole. Le fait que l'on empêche ces gens de rencontrer leurs représentants élus, comme leurs députés, et qu'ils ne puissent comparaître devant des commissions gouvernementales, comme la commission des droits de la personne, fait d'eux des citoyens de seconde classe de notre pays.

En ce qui concerne la question des liens avec la *common law* dans les forces armées, nous estimons que ces liens sont maintenant fermement établis et que les règlements régissant le Régime de pensions du Canada, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* ou la *Manitoba Family Maintenance Act* pourraient s'appliquer. Concernant la *Loi électorale du Canada*, si les soldats des forces armées canadiennes ont le choix de voter dans leur circonscription d'origine, comme c'est le cas actuellement, leur conjoint devrait aussi avoir ce privilège.

Les femmes au combat: si les femmes désirent participer volontairement et qu'elles répondent aux exigences, elles ne devraient pas être exclues simplement parce qu'elles sont des femmes.

En résumé, nous maintenons que l'application de l'article 19(44) aux activités politiques du type de celles à laquelle se livre l'OSSMM constitue un élargissement excessif du sens de l'article. Nous doutons qu'il s'applique à nous, puisque nous ne sommes pas des militaires. Si une interprétation large inclut les conjoints et leurs activités, nous prétendons que l'article nous prive de nos libertés d'assemblée, d'association et de parole, telles que garanties par la charte. Nous affirmons aussi que les autres membres de la société canadienne ont le droit de faire pression pour obtenir des changements sociaux et politiques touchant leur vie. Le fait de nous empêcher de nous organiser dans notre propre communauté signifie que les conjoints des militaires n'ont pas droit au privilège qu'ont tous les autres Canadiens.

De plus, nous affirmons que le refus de permettre à un conjoint d'être maire, de faire partie d'un conseil scolaire ou

[Texte]

to sit on the NPF organization and the denial of NPF funding to OSOMM are all blatant systemic sexual discrimination, since the vast majority of spouses of military members are female. This is discrimination of the type found on page 9 of your committee's discussion paper.

[Traduction]

d'un organisme financé par des FNP, et le refus d'accorder à l'OSSMM le financement de FNP constituent une discrimination sexuelle systématique flagrante, puisque la grande majorité des conjoints des militaires sont des femmes. Cette discrimination correspond à celle décrite à la page 9 du document de travail de votre Comité.

• 1135

Our recommendations in brief are: a very specific definition of political activity; special status to spouses; establishment of a family liaison office and ombudsman staffed by knowledgeable civilians; replacing the terms "dependant" and "dependant wife" with the terms "children" and "spouse"; democratic elections in PMQs for community council, mayor, school board positions, all binding on the Base Commander; investigation to see if the administration of NPF discriminates against spouses.

En résumé, nos recommandations sont les suivantes: que l'on définisse très précisément ce qu'est une activité politique; que l'on accorde un statut particulier aux conjoints; que l'on mette sur pied un bureau de liaison familiale et de protection du citoyen, dont les postes seraient occupés par des civils compétents; que l'on remplace les termes «personne à charge» et «épouse à charge» par les termes «enfant» et «conjoint»; que l'on choisisse démocratiquement les membres du conseil communautaire des logements familiaux, le maire, les membres du conseil scolaire, et que le commandant de la base soit obligé de les accepter; que l'on enquête afin de déterminer si l'administration des FNP est discriminatoire à l'égard des conjoints.

In conclusion, we quote Noel Lyon:

We should not permit governments to make the limiting of freedom of association a routine way of preserving the tranquility of those who are well served by the status quo.

Pour conclure, nous citons Noel Lyon:

Nous ne devons pas permettre aux gouvernements de faire de la limitation de la liberté d'association une façon habituelle de préserver la tranquillité de ceux à qui le statu quo profite.

Thank you.

Merci.

The Chairman: Mrs. Jablonski, I would like to thank you very much. Democracy is obviously alive and well. The effort, time, energy and thought that has gone into the submission you have just made is evident to anyone who has heard it.

Le président: M^{me} Jablonski, je vous remercie beaucoup. Apparemment, la démocratie se porte bien. Il est évident pour tous que beaucoup d'efforts, de temps, d'énergie et de réflexion ont été consacrés à la préparation de votre exposé.

Our committee is certainly well served by receiving such a forthright presentation of the issues that we have heard about in part at previous meetings, but never in this very comprehensive fashion. It was expressed with such force and feeling that can only grow out of the difficulty that Canadians find when wanting to give expression to what they have as potential to contribute to our society and in finding that perhaps, in light of rules that were appropriate at one time, that they are being denied. We are finding that now it is time, in light of section 15, to re-visit and reconsider those rules so we can see that we do maintain the obvious requirements that the Canadian Armed Forces have, which you yourself recognize implicitly in much that you say, and yet do so in a way that guarantees the greatest measure of freedom, equality, and eliminates any form of discrimination so that we really can get on with seeing that everyone has a full opportunity to participate in the way this country is run, and what it means. From what you have said, I know there are going to be a number of questions.

Il est très utile pour notre Comité d'avoir entendu un exposé aussi direct de questions qui avaient été discutées lors de réunions antérieures, mais jamais de façon aussi exhaustive. Votre présentation a été faite avec la conviction et l'émotion qui découlent de la difficulté qu'éprouvent les Canadiens lorsqu'ils cherchent à exprimer leur possibilité de contribuer au progrès de la société et qu'ils s'aperçoivent que peut-être, à cause de règles qui ont déjà eu leur raison d'être, cette possibilité leur est refusée. Nous croyons qu'il est temps, à la lumière de l'article 15, de réexaminer et de reconsidérer ces règles de manière à respecter les exigences fondamentales des Forces armées canadiennes, exigences que vous reconnaissez implicitement par vos paroles, mais cela en garantissant la plus grande liberté et la plus grande égalité possibles, et en éliminant toute forme de discrimination, afin que chacun ait toutes les chances de participer à la gestion du pays et de savoir ce que cela signifie. D'après ce que vous avez dit, je sais qu'il y aura beaucoup de questions.

Mrs. Finestone: I want to tell you that the anger and frustration which many women have felt with respect to the men's games, the men's war and the men's world is expressed in what you have just deposited with us, and I thank you for that. I thank you on behalf of all women who recognize the difficulty you have had to go through to do this.

Mme Finestone: J'aimerais vous dire que la colère et la frustration ressenties par beaucoup de femmes à l'égard des jeux des hommes, de la guerre des hommes et du monde des hommes apparaît clairement dans votre témoignage et je vous en remercie. Je vous remercie au nom de toutes les femmes qui reconnaissent la difficulté que comporte votre entreprise.

[Text]

I want to know, first of all, if you think there will be sanctions against your husbands because of what you have undertaken.

Mrs. Lucie Richardson (President, Organizational Society of Spouses of Military Members): I think in the past there is no doubt there would have been sanctions. I think the times have changed enough that if there are, they will be more subtle—perhaps there will not be a promotion when maybe he might have been in line for one.

There is a member of our group who perhaps has not been as visible, in Penhold, who has been harassed and threatened with being dismissed from the base with a transfer for her husband. Personally, I have not had sanctions taken against me as yet.

Mrs. Finestone: Do you think this situation is indigenous to the base here, or is it common across the country? Have you been in contact with women across the country?

Mrs. Richardson: I am now living in Kingston and I have come across many issues—for example, a wife who was working on a political campaign in the office for one of the representatives. Her husband was called in and told that if she did not stop, he could be released. Now, I do not know if that . . .

• 1140

Mrs. Finestone: Is that it?

Mrs. Richardson: That is right. I do not know if that is actually true, but they use those kinds of tactics. They have told us so many things. Normally, we do not check further to find out if it is really true.

Mrs. Finestone: Is there a possibility of keeping a watching brief of what is going on? Is there a possibility to centralize your information and keep a watching brief? My view is that, even though we find . . . I speak for myself as a member of this committee when I say I find the Minister of National Defence's approach and attitude unacceptable. I find the lack of candour on the part of the ministry unacceptable. But in light of the interpretation that has been given to you of section 19, are you in any way constrained from keeping a watching brief? Even if our committee is able to enunciate the need for change, it is not going to happen overnight. We need to have ongoing input. We want to know where you are at.

Mrs. Richardson: I do not know what you mean by a watching brief.

Mrs. Finestone: You have appeared . . .

The Chairman: We want you to keep an eye on it.

Mrs. Finestone: Oh, thank you.

Mrs. Richardson: We would like to keep an eye on it.

Mrs. Finestone: That was parliamentary lingo. I am sorry.

[Translation]

Tout d'abord, je désire savoir si des sanctions seront prises contre vos maris en réponse à vos gestes.

Mme Lucie Richardson, présidente de la *Organizational Society of Spouses of Military Members (organisation des conjoints de militaires)*: Auparavant, je pense qu'il y en aurait eu. Je crois que les choses ont suffisamment changé pour que, s'il y en a, elles soient plus subtiles—peut-être qu'il n'aura pas de promotion alors qu'on attendait une.

Une femme moins connue de notre groupe, à Penhold, a été harcelée et menacée d'être expulsée de la base et de voir son mari affecté ailleurs. Personnellement, je n'ai fait l'objet d'aucune sanction jusqu'à maintenant.

Mme Finestone: Croyez-vous que cette situation est propre à cette base? Est-elle répandue à travers le Canada? Êtes-vous entrée en contact avec des femmes, ailleurs au Canada?

Mme Richardson: Je vis maintenant à Kingston et j'ai eu connaissance de plusieurs cas—notamment celui d'une femme qui participait à une campagne politique. Son mari a été convoqué et on lui a dit que si sa femme ne cessait pas ses activités, il serait congédié. Je ne sais pas si . . .

Mme Finestone: C'est tout?

Mme Richardson: Oui. Je ne sais pas si c'est exact, mais ils emploient des tactiques de ce genre. Ils nous en ont tant dit. Nous ne cherchons pas habituellement à savoir si les faits sont exacts.

Mme Finestone: Serait-il possible de tenir un dossier d'observation sur la situation? Serait-il possible de centraliser votre information et de tenir un dossier d'observation? À mon avis, même si nous trouvons . . . je parle pour moi-même en tant que membre de ce Comité lorsque je dis que je trouve la méthode et l'attitude du ministre de la Défense nationale inacceptables. Je trouve le manque de sincérité du ministre inacceptable. Mais, compte tenu de l'interprétation qu'on vous a donnée de l'article 19, vous interdisez, de quelque façon que ce soit, de tenir un dossier d'observation? Même si notre Comité peut préciser la nécessité d'opérer des changements, ils ne se produiront pas du jour au lendemain. Nous avons constamment besoin de renseignements. Nous voulons savoir où vous en êtes.

Mme Richardson: Je ne sais pas ce que vous voulez dire par «dossier d'observation».

Mme Finestone: Vous vous êtes présentée . . .

Le président: Nous vous demandons de surveiller la situation.

Mme Finestone: Oh, merci.

Mme Richardson: Nous aimerions surveiller la situation.

Mme Finestone: J'utilisais le jargon parlementaire. Je regrette.

[Texte]

Mrs. Richardson: We would like to keep an eye on it. We are now scattered. Mrs. Jablonski's husband is now retired from the service and I have moved to Kingston. Our core group has scattered. Our basis for starting out was by means of the women's program of the Secretary of State, and part of that was long-distance telephone calls . . . In order to keep in contact with each other—it is very difficult. We cannot go door to door on our base; we can only operate off the base.

Mrs. Finestone: I intend to ask a question to the Minister about door to door on the base. I find that totally unacceptable.

Do you think there could be a set of rules under terms of peace, as separate from a set of rules under terms of war, that would guide these dependent wives, these appendages who can do everything but have no recognition; these dependent spouses who do not seem to have been accorded by the military their proper place? Do you think we could devise, seeing as how we are so creative behind the scenes . . .

Mrs. Richardson: I would like to show you a housewife . . .

Mrs. Finestone: In the back pocket?

Mrs. Richardson: This is a sewing kit, and this is called a housewife. I feel, yes, definitely, there has to be. We are responsible individuals.

Mrs. Finestone: That is the housewife in today's Armed Forces, is that it?

The Chairman: That is what it is called.

Mrs. Richardson: They have changed the name. Now, it is called the sewing kit, but it has always been known as the housewife.

Ms Leslie Taylor (Member, Organizational Society of Spouses of Military Members): If the military had wanted you to have a wife, they would have issued you one.

Mrs. Richardson: And they have.

Mrs. Finestone: Thank God for your sense of humour.

Mrs. Jablonski: I do not know if you realize it or not, but there used to be—we have this in the brief, we just did not say it—a profession in ancient days called the camp follower. A camp follower had two main functions, one of which was to keep the quarters clean. The other one . . .

The Chairman: —was to follow the camp.

Mrs. Finestone: We have new legislation, you know. Go ahead.

The Chairman: Thank you.

I think, just to keep one thing in focus on this issue, as difficult as you may be finding some of the rules and regulations that are being administered on base right now, they are there. Certainly in the Public Service Employment Act, section 32, which prevents political activity by public servants, there is a parallel area. I think ministers, such as the Minister of National Defence, may indeed find themselves in an invidious

[Traduction]

Mme Richardson: Nous aimerions surveiller la situation. Nous sommes éparpillés à l'heure actuelle. Le mari de M^{me} Jablonski a pris sa retraite des Forces armées et j'ai déménagé à Kingston. Notre noyau est éparpillé. Notre point de départ a été le programme des femmes du Secrétariat d'État, pour lequel il nous fallait faire des appels interurbains . . . afin de rester en contact les unes avec les autres—c'est très difficile. Nous ne pouvons faire du porte à porte sur la base; nous ne pouvons fonctionner qu'à l'extérieur.

Mme Finestone: J'ai l'intention de poser la question au ministre au sujet du porte à porte sur la base. Je trouve cela tout à fait inacceptable.

Croyez-vous qu'il pourrait exister des règlements s'appliquant en temps de paix, distincts de ceux qui s'appliquent en temps de guerre, qui pourraient guider ces épouses dépendantes, ces pièces rapportées qui ne sont pas reconnues; ces épouses dépendantes à qui, semble-t-il, le secteur militaire n'a pas accordé la place qui leur revient? Croyez-vous que nous pourrions concevoir, étant donné que nous sommes si créatives dans les coulisses . . .

Mme Richardson: J'aimerais vous montrer un nécessaire . . .

Mme Finestone: Dans la poche de derrière?

Mme Richardson: Il s'agit d'une trousse à couture, d'un nécessaire à couture. Je crois qu'en effet, il faut qu'il en existe. Nous sommes des personnes responsables.

Mme Finestone: C'est ça, le nécessaire, dans les Forces armées d'aujourd'hui, n'est-ce pas?

Le président: C'est cela.

Mme Richardson: Ils ont changé le nom. Maintenant, on l'appelle la trousse à couture, mais elle a toujours été connue sous le nom de nécessaire.

Mme Leslie Taylor (membre de la *Organizational Society of Spouses of Military Members*): Si la Défense nationale avait voulu que vous ayez une femme, elle vous l'aurait fournie.

Mme Richardson: C'est ce qu'elle a fait.

Mme Finestone: Bravo pour votre sens de l'humour.

Mme Jablonski: Je ne sais pas si vous le savez, mais il y avait autrefois—nous le mentionnons dans notre mémoire, mais nous ne l'avons pas dit ici—la profession de «cantinière». La cantinière avait deux grandes fonctions, la première étant de nettoyer les quartiers et la deuxième . . .

Le président: . . . de suivre le régiment.

Mme Finestone: Nous avons de nouvelles lois, vous savez. Continuez.

Le président: Merci.

A mon avis—il faut tout de même insister sur le fait que des règlements existent—même si vous trouvez que certains de ceux qu'on applique sur les bases à l'heure actuelle sont difficiles à respecter. Il est certain que l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui interdit aux fonctionnaires d'avoir des activités politiques, contient une disposition semblable. Il est possible que les ministres, dont celui de la

[Text]

position. These laws are the laws of the land, which they are called on as part of their oath of office to administer and enforce. However, at the same time, we are working to get the changes in place. We are in a dynamic process and perhaps the best way to go, in order to be positive about where we want to end up . . . Rather than just lobbing mortar shells on some of the people who really have the task of carrying out instructions until they are changed . . .

Mrs. Richardson: I would like to add to that point. I think that is clear in our brief. We are not taking aim at any individuals who are enforcing these regulations. It is definitely the regulations which need to be altered; the Base Commander, for example, has to follow the regulations as he has been told, and we realize it.

• 1145

The Chairman: Right. Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman. I, too, would like to thank you for your brief. Although we have heard about some of the issues with respect to voting rights for spouses of military personnel and some other aspects which you also touched on, we have not heard the very specific problems of denial of freedom of association and activity on the base, which you have presented so eloquently this morning.

I might just take issue with my dear colleague and chairman on one point. While all public servants have certain restrictions with respect to political activity, it does not apply to their spouses. You obviously are being treated in a special category in the military in that you are lumped with the public servant. Personally, I think it is terribly unfair.

I just wondered whether there are male spouses of military personnel and whether they are in the same situation. Are they treated any differently?

Mrs. Richardson: Most of the male spouses are also members of the military. There are very few, but there are some. There just are not any statistics which we know of that we can give you regarding spouses or regarding military life. They just do not exist. There have been no research papers done in any of these areas.

Mrs. Jablonski: However, there is one case I would like to mention. The term "dependent spouse" is a bone of contention with all of us. For years wives complained about it, but nothing was achieved by their complaining. However, we understand that when a male spouse complained about the term "dependent spouse" it was changed on his identification card.

Mrs. Richardson: We can now be called "spouses" because a husband could not be a "dependent".

Mrs. Collins: I see. So that has changed. You are no longer classified as "dependent".

Mrs. Richardson: In all the regulations, it is still referred to as "dependent". In the moving regulations and all the regulations dealing with us, we can now change our identification cards to read "spouse of" instead of "dependent of".

[Translation]

Défense nationale, se trouvent en effet dans une position déplaisante. Ces lois sont les lois du pays qu'ils doivent, aux termes de leur serment d'office, faire respecter et appliquer. Cependant, nous travaillons en même temps à introduire des changements. Nous sommes en plein processus dynamique et peut-être que la meilleure façon de procéder, pour savoir où on veut en venir . . . Au lieu de simplement bombarder certaines personnes dont la tâche consiste en réalité à suivre les instructions jusqu'à ce qu'elles changent . . .

Mme Richardson: J'aimerais ajouter quelque chose. Je crois que nous en parlons clairement dans notre mémoire. Nous ne visons pas du tout les personnes chargées d'appliquer ces règlements. Ce sont bien les règlements qu'il faut changer; le commandant de la base doit s'y conformer, et nous en sommes conscients.

Le président: Très bien. Mary Collins, députée de Capilano.

Mme. Collins: Merci, monsieur le président. J'aimerais, moi aussi, vous remercier de votre mémoire. Nous avons entendu parler de questions telles que le droit de vote de l'épouse du militaire, mais c'est la première fois qu'on nous parle du problème des entraves à la liberté d'association à la base, que vous évoquez avec tant d'éloquence.

J'ai une réserve sur ce qu'a dit mon cher collègue et président. Si les fonctionnaires connaissent certaines restrictions sur leurs activités politiques, celles-ci ne s'appliquent pas à leur conjoint. À mon avis, il est tout à fait injuste que l'on vous mette dans la même catégorie spéciale que les fonctionnaires.

Je me demande s'il existe des époux de femmes militaires, et, dans l'affirmative, s'ils se trouvent dans la même situation. Sont-ils traités d'une façon différente?

Mme. Richardson: La plupart de ces époux sont eux-mêmes des militaires. Il y en a qui ne le sont pas, mais très peu. Il n'existe pas, à notre connaissance, des chiffres sur les époux militaires ou sur leur vie militaire. On n'a pas fait de recherche dans ce domaine.

Mme. Jablonski: J'aimerais faire un commentaire. Le terme «épouse à charge» est une pomme de discorde pour nous tous. Les épouses s'en sont plaintes pendant des années, mais en vain. Cependant, quand un époux s'est plaint, le terme a été changé sur sa carte d'identité.

Mme. Richardson: On nous qualifie maintenant de simple «épouse», car un «époux» n'est jamais «à charge».

Mme. Collins: Ah bon. Donc, la situation a changé, et vous n'êtes qualifiée d'épouse à charge.

Mme. Richardson: Dans les règlements, on nous qualifie encore d'épouse à charge, mais il nous est maintenant possible de faire inscrire sur nos cartes d'identité «épouse de» au lieu de «à charge de».

[Texte]

Mrs. Collins: So this situation obviously has existed for a very long time. Have there been attempts in the past to try to get those regulations changed, or is it something that just really arose because of your interest in the dental plan here in Alberta?

Mrs. Richardson: There have not been any organized attempts. Anything that has been done before to organize on a base . . . Ten years ago in Cold Lake they tried to organize a family support group and they were told the same thing. They were forced off the base proper. One of the leading members was a senior officer's wife, and they put pressure on her. Her husband became the second-in-command of the base. She had to back down, and the organization folded.

Just the threat that your husband is not going to get a promotion . . .

Mrs. Collins: I am sure.

Mrs. Richardson: —or that he could lose his job, or that you could lose your housing, keeps people in line.

Mrs. Collins: Right. Well, I appreciate your bringing this to our attention and obviously you are going to get a lot of media attention from it, too. This often is an effective way of lobbying and bringing about change as well. Our committee will certainly be considering these issues.

The Chairman: Maurice Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Mesdames, M^{me} Finestone, je pense, a mentionné tantôt, de même que M^{me} Richardson, qu'elle avait été également à la base de Kingston; mais les autres ont peut-être été à d'autres bases sans les nommer. J'aimerais entendre les autres aussi. La situation est-elle généralisée à travers toutes les bases? Et aussi, si vous me permettez, vous avez parlé dans votre mémoire des lettres aux deux ministres. Elles sont peut-être révélatrices pour certains. Mais je voudrais savoir si vous avez tenté d'autres actions que ces lettres? Je comprends l'aspect de menaces disciplinaires auxquelles vous faites allusion, à très juste titre. Mais avez-vous, par exemple, manifesté, avez-vous contesté devant les tribunaux administratifs ou les tribunaux judiciaires? Avez-vous pris d'autres actions que celle d'écrire aux ministres?

• 1150

Mrs. Richardson: Oh, he wants to know whether this is general across all the bases and whether you have lived on other bases.

Mrs. Marnie Draper (Member, Organizational Society of Spouses of Military Members): I have only been married to a military person for three years. When I was employed, I was employed in Manitoba on a DND base, and my experience was totally different because I was not a dependent. Here in Calgary I have run across issues where I felt that the military has not served my purpose to the best of their ability. My husband has tried to take appropriate action, to no avail, at which time I took the situation in hand and addressed a letter

[Traduction]

Mme. Collins: Il est évident que cette situation existe depuis longtemps. A-t-on essayé de changer ces règlements par le passé, ou la question s'est-elle posée à cause du plan dentaire en Alberta?

Mme. Richardson: Il n'y a pas eu de tentative organisée. Prendre de telles initiatives dans une base, par le passé . . . À Cold Lake, il y a dix ans, on a essayé d'organiser un groupe de soutien de la famille; or les intéressées se sont fait dire la même chose. On les a même obligées à quitter la base. L'une des organisatrices de ce groupe était la femme d'un officier supérieur, et on a exercé beaucoup de pression sur elle. Ensuite, son mari est devenu le commandant en second à la base, et elle s'est vue obligée de se retirer. L'organisation s'est écroulée.

La seule menace que le mari perdra sa promotion . . .

Mme. Collins: J'en suis certaine.

Mme. Richardson: . . . ou son emploi, ou leur logement, obligé la femme à rentrer dans le rang.

Mme. Collins: Très bien. Merci de nous l'avoir signalé. Cela va mettre aussi les médias en éveil. C'est une façon très efficace de faire pression sur les gens et de provoquer des changements. Notre comité va certainement étudier ces questions.

Le président: Maurice Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

I believe Mrs. Finestone mentioned a moment ago, and Mrs. Richardson too, that she had also been on the Kingston base. Others may have been on other bases that they did not mention. I would like to hear about these others as well. Is this the general situation for all the bases? Also, if I may, you referred in your brief to letters to two Ministers. They may be very revealing to certain people. I would like to know if you did anything besides sending these letters? I can certainly understand the threat of discipline to which you refer. But did you go before an administrative or judicial tribunal? Did you take any action other than writing the Ministers?

Mme Richardson: Oh, il veut savoir, si la situation est généralisée à travers toutes les bases et si vous avez habité à d'autres bases.

Mme Marnie Draper (membre, Organizational Society of Spouses of Military Members): Je ne suis mariée à un militaire que depuis trois ans. Auparavant, j'ai travaillé à une base de la Défense nationale au Manitoba, mais mon expérience était tout à fait différente, car je n'étais pas épouse à charge. Ici, à Calgary, j'ai rencontré des situations où d'après moi les militaires n'ont pas respecté mes droits de la meilleure façon possible. Mon mari a essayé de prendre des actions, en vain, et j'ai écrit une lettre au commandant de la base et j'ai eu

[Text]

to the Base Commander and received results. So my attempts, personally, have been successful. Through hearsay and through speaking to other women who are married to military members, I do realize that they are in need of a support group and the support of women who are not afraid to get up and take a stand and write a letter if that is what is necessary.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Okay. Any other comments?

Mrs. Jablonski: When I was a member of the base at CFB Penhold, we were told we had to stop our activities—and we were told this by a base administration officer—because our activities, if we were allowed to continue, would lead to another Argentina.

Mr. Tremblay (Lotbinière): How did you react to that?

Mrs. Jablonski: I laughed. He was definitely serious. He repeated it more than once.

Mr. Tremblay (Lotbinière): So basically you did not do anything other than to write a letter.

Mrs. Jablonski: Well, first of all, we were frightened about being arrested. I have three children, Lucie has five children, and Leslie has two.

Mme Richardson: Nous avons l'appui d'autres organisations de femmes. Nous avons pensé prendre d'autres mesures, mais nous ne pouvons pas en parler présentement.

M. Tremblay (Lotbinière): Je pense que vous sentez que tous les membres du Comité vous sont particulièrement sympathiques. Pour ma part, j'aurai l'occasion de m'attarder sur ce problème, sur votre mémoire. Cependant, je ne pense pas me tromper en disant que vous êtes quand même un segment de la population «privilegié». C'est-à-dire que vous avez certains avantages. Cela ressort de votre documentation. En somme, au point de vue administratif, vous avez énormément d'avantages par rapport aux citoyens ordinaires.

Avez-vous tenté de sortir de votre milieu pour vous intégrer davantage à la collectivité dans laquelle vous vivez? Vous vivez un peu retirées de la population générale. Vous avez des maisons; vous avez certains avantages. On n'est pas ici pour en faire la liste. Je sens, à travers ce mémoire, qu'on vous retient en vous fournissant beaucoup d'avantages. Êtes-vous prêtes à perdre certains de ces avantages pour récupérer ceux que vous exigez aujourd'hui?

Mme Richardson: Il faut que vous sachiez que nous payons un loyer comme tout le monde.

M. Tremblay (Lotbinière): Je ne veux pas entrer dans le détail, mais je pense qu'on ne peut pas se tromper en disant...

Mme Richardson: Des choses comme cela, ce ne sont pas des avantages.

M. Tremblay (Lotbinière): Donc, vous considérez que ce ne sont pas des avantages.

Mme Richardson: Ce sont des choses que tous les autres ont. La maison appartient aux militaires.

M. Tremblay (Lotbinière): Très bien.

[Translation]

des résultats. Donc, mes initiatives personnelles ont réussi. Par les discussions que j'ai eues avec d'autres femmes de militaires, je constate qu'elles ont besoin d'un groupe de soutien, et du soutien de celles qui n'ont pas peur de prendre position, et d'écrire une lettre s'il y a lieu.

M. Tremblay (Lotbinière): D'accord. Y-a-t'il d'autres commentaires?

Mme Jablonski: Quand j'étais à la base des Forces armées à Penhold, l'agent d'administration nous a dit d'arrêter nos activités, sinon elles provoqueraient une situation telle que celle de l'Argentine.

M. Tremblay (Lotbinière): Comment avez-vous réagi?

Mme Jablonski: J'ai éclaté de rire; mais l'agent le prenait vraiment au sérieux, il l'a répété plus d'une fois.

M. Tremblay (Lotbinière): Donc, vous n'avez rien fait d'autre que d'écrire une lettre.

Mme Jablonski: D'abord, nous avons eu peur de nous faire appréhender. J'ai trois enfants, Lucie en a cinq, et Leslie en a deux.

Mrs. Richardson: We have the support of other women's organizations. We had thought of taking other measures, but we cannot talk about them at the present time.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I think you can feel that all the members of the committee are in sympathy with you. I for one will take the opportunity to study this problem in your brief. However, I do not think I am wrong in saying that you do belong to a privileged section of the population. That is, you have certain advantages. That is clear from your paper. From an administrative point of view, you have an enormous number of advantages in comparison to ordinary citizens.

Did you make any attempts to leave the base and try to integrate with the community in which you live? You live somewhat apart from the general population. You have homes; you have certain advantages. I am not about to list them. I have the feeling, in reading your brief, that your services are retained by offering you a number of advantages. Are you prepared to lose some of these advantages in order to obtain those you are asking for today?

Mrs. Richardson: You should know that we pay rent like everyone else.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I do not want to go into details, but I do not think I am wrong in saying...

Mrs. Richardson: These things are not advantages.

Mr. Tremblay (Lotbinière): So, you do not consider them advantages.

Mrs. Richardson: These are things that everybody else has. The house belongs to the military.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Very well.

[Texte]

Mrs. Jablonski: Mr. Tremblay, would you like to tell me what advantages you are speaking about?

Mr. Tremblay (Lotbinière): It is not up to me to tell that, it is up to you. If we do not agree, well . . . The fact that you are on a base, a whole community by itself . . .

Mrs. Jablonski: The nice thing about living on a base is that you are close to your place of employment. So if you are looking at your budget, it is easier on your gas money to be close to your place of work. For instance, Penhold is 10 kilometres from Red Deer, so in order to become integrated with the community you have to travel that extra mileage. Not only that, but there is a certain attitude in a base that is beautiful.

• 1155

Mr. Tremblay (Lotbinière): Security of employment and things like that.

Mrs. Jablonski: Being part of the Armed Forces. But living on the base, we do not have our mothers and fathers or our sisters and brothers to help us when we need help. When you live on a base the people are incredible; they reach out and help each other. You do not have to worry about saying hello to your neighbour and being snubbed, because everybody is friendly and everybody is helping. When you are in Alberta and your family lives in Quebec and you have that kind of attitude in one community, it is a beautiful place to live. But it is really disheartening when you get elected to the community council and nobody else on the council will volunteer to be the deputy mayor, and then after much consideration you finally offer to be deputy mayor of the community council and you are turned down simply because you are a spouse.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see.

Mrs. Richardson: I would like to add that if there are advantages we have that other people do not have we would be willing to consider checking into those to have some of the rights that other people have.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Yes.

Mrs. Taylor: We really feel the disadvantages outweigh the advantages we may have. For instance, I am not allowed to join the video club on my base without my husband's signature; this is very demeaning. Also, if we buy gas we have to sign his SIN number and his rank and our phone numbers and everything; it is very demeaning to have to do that.

Mr. Tremblay (Lotbinière): I see. Okay. Thank you very much.

The Chairman: I would like to thank each of you for having opened the window for us and for those here this morning on looking a little more closely at the conditions under which you are living as spouses of members of the Canadian Armed Forces. It is exceedingly helpful to us, because as you can tell, the task we have is not an easy one; it is to reconcile existing laws in terms of section 15 and find the balancing act that is always necessary to ensure that diverse and competing

[Traduction]

Mme Jablonski: Monsieur Tremblay, voulez-vous nous dire de quels avantages il s'agit?

M. Tremblay (Lotbinière): Il ne m'appartient pas de vous le dire, c'est à vous de me le dire à moi. Si nous ne sommes pas d'accord . . . vous demeurez sur une base, vous êtes une collectivité à part . . .

Mme Jablonski: L'avantage de demeurer sur une base c'est d'être près du travail. Alors, s'il s'agit du budget, il en coûte moins cher pour l'essence d'habiter près du travail. Penhold est situé, par exemple, à 10 kilomètres de Red Deer, il faut donc franchir cette distance si on veut être intégré à cette collectivité. On retrouve également dans une base une très belle attitude.

M. Tremblay (Lotbinière): Par exemple, la sécurité d'emploi et d'autres choses du genre.

Mme Jablonski: Le fait d'appartenir aux Forces armées. Cependant, nous n'avons pas à la base, nos pères, mères, frères et sœurs pour nous aider. Les gens sont incroyables dans une base militaire, et cherchent à s'aider les uns les autres. On n'a pas à s'inquiéter d'être snobé par son voisin si on le salue, car tous sont amicaux et prêts à vous aider. Celui qui a sa famille au Québec veut retrouver en Alberta ce genre d'attitude; c'est magnifique. Il est décourageant cependant de se rendre compte, une fois élu conseiller municipal, que personne au conseil ne veut faire office de maire suppléant et que si vous offrez vos services on vous refuse simplement parce que vous êtes le conjoint.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois.

Mme Richardson: J'ajouterais que si nous avons certains avantages que d'autres n'ont pas, ils seront disposés à les examiner pour obtenir certains droits que détiennent d'autres personnes.

M. Tremblay (Lotbinière): Oui.

Mme Taylor: Nous croyons avoir plus de désavantages que d'avantages. Ainsi par exemple on ne me permet pas de faire partie du club vidéo de la base sans la signature de mon mari, c'est plutôt dégradant. Par ailleurs, si nous voulons acheter de l'essence, il nous faut donner le numéro d'assurance sociale du mari, son rang, le numéro de téléphone et tout le reste, c'est dégradant d'avoir à agir de la sorte.

M. Tremblay (Lotbinière): Je vois. Bien. Je vous remercie beaucoup.

Le président: J'aimerais vous remercier tous de nous avoir fait connaître cet aspect de vos vies et de nous avoir permis de voir de plus près vos conditions de vie en tant que conjoint d'un membre des Forces armées canadiennes. Ce sera très utile pour nous car, vous le voyez, nous n'aurons pas la tâche facile, il s'agit de concilier des lois existantes aux dispositions de l'article 15 et de trouver le juste équilibre nécessaire afin de garantir qu'on tient compte des intérêts concurrentiels divers

[Text]

interests are well served and adequately met. It is always important, in any balancing act that is performed by any Member of Parliament, by any judge, by anyone who is writing a column in a newspaper, to really hear clearly from all sides so that you know when you are striking the balance it truly is a balance that brings into the process all the interests that really are there, that are legitimate, that should be heard, and that must be considered.

It has been very helpful having you before us. I would like to thank each of you. I guess some of you have travelled a little further than others. A safe trip back to Kingston, Ontario. Ladies and gentlemen, thank you very much.

Mrs. Jablonski: Thank you very much.

The Chairman: Ladies and gentlemen, I was about to say that the next presentation to the committee will be made on behalf of the Alberta Native Women's Association. I would like now to call on Helen Boyse to come forward.

Already today we have one or two who have been added at the last minute because of their having taken the initiative to come forward, knowing that as Members of Parliament we certainly wanted to hear from you. So I would like to thank you for having taken the initiative and having appeared before us this morning on behalf of the Native Women's Association. You have seen the way we proceed. I will turn the microphone over to you and ask you, Helen Boyse, to give us the benefit of your thoughts about section 15 and federal laws. When you have completed that, if there is still some time we will have questions from the Members of Parliament.

Ms Helen Boyse (Vice-President, Alberta Native Women's Association): Thank you very much for allowing me to come on such short notice. I was just called yesterday, so I have not had a lot of time to prepare this, but in so doing I contacted various people within the native community with whom I work. This is native counselling, the friendship centre, people who work at band administration and so on and so forth.

• 1200

First of all, I think I should introduce myself. I am non-native. I am Vice-President, Alberta Native Women's Association, Calgary Chapter, and I sit on the board of directors for Region 5. I am the first white woman to have done so, and I am very proud of this. I began working within the native community over a year ago and I initiated a program called The Contemporary Need of Woman.

What I want to talk about today is a little about that program and a bit about the first ministers conference that was held in April. I have some of the information here that we have gone over in our meetings from time to time. We feel it is going to be a while before it comes into full implementation, but some of the points I want to make we would like to have considered.

[Translation]

et qu'on les respecte. C'est toujours très important, lorsqu'un député, un juge ou même un responsable d'un article de journal essaie d'atteindre le juste équilibre en vue d'entendre toutes les parties afin de s'assurer lorsque l'équilibre est atteint qu'il s'agit vraiment d'un équilibre de tous les intérêts en cause, intérêts qui sont légitimes, qui valent d'être entendus et qu'il faut examiner.

Votre comparution est très utile, permettez-moi de vous en remercier. Certains parmi vous sont venus de plus loin que d'autres, je souhaite d'un très beau voyage de retour à ceux qui sont venus de Kingston (Ontario). Mesdames et messieurs je vous remercie infiniment.

Mme Jablonski: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Mesdames et messieurs, j'allais vous annoncer que le prochain exposé sera fait au nom de l'Association des femmes autochtones de l'Alberta. Je demanderais à Helen Boyse de s'approcher.

Une ou deux personnes ont été ajoutées à la dernière minute aujourd'hui, elles ont pris l'initiative de se présenter, sachant que les députés voudraient certainement les entendre. Permettez-moi de vous remercier d'avoir pris cette initiative et d'avoir comparu ce matin au nom de l'Association des femmes autochtones. Vous voyez comment les choses se passent. Je fais maintenant vous donner le microphone et vous demander, Helen Boyse, de nous dire ce que vous pensez de l'article 25 et des lois fédérales. Lorsque vous aurez terminé, s'il nous reste un peu de temps, les députés pourront poser des questions.

Mme Helen Boyes (vice-présidente, Association des femmes autochtones de l'Alberta): Je vous remercie beaucoup de m'avoir permis de venir sur préavis aussi court. On ne m'a appelée qu'hier, par conséquent je n'ai pas eu beaucoup de temps pour me préparer, mais j'ai quand même communiqué avec diverses personnes au sein de la communauté autochtone où je travaille. Il s'agit d'un centre d'orientation, d'amitié, qui se compose de personnes qui travaillent à l'administration de la bande entre autre.

Tout d'abord, j'aimerais me présenter. Je suis une non-autochtone. Je suis vice-présidente de l'*Alberta Native Women's Association*, chapitre de Calgary, et je représente la région 5 au Conseil d'administration. Je suis la première Blanche à occuper ce poste, ce dont je suis très fière. Il y a plus d'un an que je travaille avec les autochtones, auprès de qui j'ai lancé un programme appelé «Le besoin contemporain de la femme».

Aujourd'hui, j'aimerais vous dire quelques mots de ce programme ainsi que de la Conférence des premiers ministres qui a eu lieu en avril. J'ai ici certains renseignements que nous avons étudiés de temps à autre lors de nos réunions. Nous sommes d'avis que la mise en oeuvre intégrale prendra un certain temps, mais nous aimerions qu'on tienne compte de certains des points que je veux faire ressortir.

[Texte]

First of all, and I think foremost, the biggest thing is the feedback with education. The procedure for young people to attend the white school system is very difficult. They are shocked when leaving the reservations. There is a terrific amount of red tape from the Department of Indian Affairs and Northern Development, which complicates things for the young people. This goes back to their culture.

I do not know how much you know about the native culture, but these people are very quiet, reserved types of individuals. When they are sent off the reservation to receive an education, let us say in Calgary, they have to go to the Department of Indian Affairs. In doing so they do not go just to the education department, they are sent to either education, manpower, or economic development. Again, it is very confusing for them and the drop-out rate is quite high. If you live on a reservation you cannot go to the school of your choice, thus limiting your education.

The level of funding for the students is not adequate. This is primarily for secondary schools. I talked to the principal, Jerry Arsenault, of the Plains Indian School, and he gave me an example. He said that if a male student who has always had excellent grades is attending a post-secondary education facility such as SATE he receives only \$310 per month living allowance, which is extremely far below conditions of today's standards. He also made the point that merit should be considered. There are many instances where a young native person is extremely intelligent; I mean, you can see that by their record from grade one right on through high school into post-secondary education. If they have always had good grades and they are good students, this should be considered when they do go into the Department of Indian Affairs to make application for a living allowance. I say that simply because what happens is that these students often end up working extra time where that time could be spent applying themselves for a better education.

Another thing under education has to do with single parents. On the reservations and many years ago, families received \$60 a child in September and \$40 a child in December for clothing allowance. This was cancelled, and it is very difficult for single parents today to keep their children well dressed. Often what happens is that when they go into the school system they are shunned or asked why they do not look like the others. The fact that they are native means that often they are put down, and then when they cannot dress up to standard it does not look very good.

When attending a post-secondary institution, two-thirds of your rent is paid by the Department of Indian Affairs. This is extremely difficult for single parents. Many students have to drop out because they just cannot afford it.

I also spoke with the native outreach. The gentleman there I spoke with is Hart Cantelon, who has worked with Alberta culture for roughly 35 years up in the northern part, mainly the Great Slave Lake area. Native Outreach is provincially established, but they have been working out of their jurisdic-

[Traduction]

Tout d'abord—et avant tout, selon moi—l'essentiel, c'est la rétroaction en matière d'éducation. La procédure permettant aux jeunes de fréquenter les écoles des Blancs est très complexe. Quitter la réserve est un choc pour eux. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien est noyé sous la paperasse, ce qui complique les choses pour les jeunes. Cela tient à leur culture.

J'ignore ce que vous savez de la culture autochtone, mais je vous dirai que ces gens-là sont des personnes très tranquilles, réservées. Lorsqu'ils sortent de leur réserve pour aller s'instruire, à Calgary, par exemple, ils doivent passer par le ministère des Affaires indiennes. Pour cela, ils ne passent pas seulement par le service de l'éducation, mais aussi par celui de la main-d'oeuvre ou du développement économique. Là encore, les choses sont très compliquées pour eux et le taux d'abandon est très élevé. Lorsqu'on vit dans une réserve, on ne peut fréquenter l'école de son choix, ce qui limite les possibilités.

Le niveau de financement pour les élèves n'est pas suffisant, surtout pas au secondaire. J'en ai parlé au directeur de l'école indienne de Plains, Jerry Arsenault, qui m'a donné un exemple. Ainsi, l'élève de sexe masculin qui a toujours eu d'excellentes notes et qui fréquente un établissement d'enseignement postsecondaire comme le SATE ne touche que 300\$ par mois d'allocation de subsistance, ce qui est bien en-deçà des normes d'aujourd'hui. Il a aussi fait valoir qu'il faut tenir compte du mérite. Les jeunes autochtones sont souvent très intelligents; pour s'en convaincre, il suffit de consulter leur dossier scolaire de la première année jusqu'aux études postsecondaires en passant par les études secondaires. S'ils ont toujours eu de bonnes notes et qu'ils sont de bons élèves, on devrait en tenir compte lorsqu'ils demandent une allocation de subsistance au ministère des Affaires indiennes. Si j'en parle, c'est que ces élèves sont souvent obligés de faire des travaux supplémentaires, alors qu'ils pourraient consacrer ce temps à parfaire leur éducation.

Un autre problème touchant l'éducation concerne les parents célibataires. Dans les réserves, il y a bien des années, les familles recevaient 60\$ par enfant en septembre et 40\$ par enfant en décembre à titre d'allocation de vêtements. Cela n'est plus, et les parents célibataires ont beaucoup de difficulté de nos jours à soigner la tenue vestimentaire de leurs enfants. Souvent, lorsque les enfants arrivent à l'école, on les évite et on leur demande pourquoi ils ne sont pas comme les autres. Parce qu'ils sont autochtones, ils sont souvent délaissés; et lorsqu'ils ne peuvent pas s'habiller comme les autres, cela ne paraît pas très bien.

Lorsqu'un autochtone fréquente un établissement d'enseignement postsecondaire, les deux tiers de son loyer sont payés par le ministère des Affaires indiennes. Cela est extrêmement difficile pour les parents célibataires. Un grand nombre d'élèves doivent abandonner en cours de route parce qu'ils ne peuvent tout simplement pas se le permettre.

J'ai parlé avec *Native Outreach*. Le représentant avec qui je me suis entretenue est M. Hart Cantelon, qui a travaillé quelque 35 ans pour *Alberta Culture* dans le nord de la province, surtout dans la région du Grand Lac des Esclaves. *Native Outreach* est un organisme provincial, mais son activité

[Text]

tion from their mandate as a result of the recession. They find they have had to spend time teaching the young people how to write résumés, to dress, to speak, etc. Primarily it has affected the young people, who lack the education and skills in the working society. Thus, young native people are not able to compete in the working world. This then generates problems such as alcoholism and other bad behavioural habits. The drop-out rate in education for native teenagers far surpasses that of the white community.

The next point is the housing on the reservations. To cut corners the band administrators hire family and friends to build homes. Often these people lack the necessary skills. Substandard materials are often used. Consequently, for example, the roofs of houses have to be replaced within a short period of time.

• 1205

This I got from many people. And one of the biggest things they said was they feel inspections should be held after the building has been built, and this under some sort of regulation, so they would not have to spend this extra money to redo the homes.

Under health, in this province we have extra-billing. That was initiated about four years ago. For the native people it is very difficult, again if they are on social services or on the reservation, because what happens is they have to come up with the extra money, so often they lack the necessary health skills. What they would like to see is some sort of a bill written up that circulates the information of who the doctors are that extra-bill, so it can go out to everyone on the reservations and the native outlets in the city here, such as outreach counselling and the friendship centre.

Another person pointed out to me that through the health services they only pay half for your dentures and the native people are required to pay the other half. This again is very costly and they cannot come up with it.

On the social service end, the system has to be changed to alleviate the red tape, which causes frustration. It keeps boiling down to the culture and frustration. It really aggravates them, having to go from one place to another. For example, if you are treaty you cannot get a crib for your baby. However, if you are treaty and you live with a non-treaty, you can be reimbursed for the crib. That is ridiculous.

If you are on social assistance and you need a refrigerator and a stove, which are a necessity, you have to make application to Social Services. They will purchase this for you; but they take it away from your monthly income. So that knocks it down again.

The next thing is the Calgary Friendship Centre. This is what we want to talk about. The Friendship Centre is funded by Secretary of State. Part of the native culture is always to utilize the family. This occurs in the Friendship Centre over and over again. Often people are hired who really are not

[Translation]

a débordé son mandat par suite de la récession. Selon mon interlocuteur, l'organisme a dû prendre le temps d'enseigner aux jeunes à rédiger des curriculum vitae, à se vêtir convenablement, à parler, etc. Cela a touché surtout les jeunes, qui n'ont pas l'instruction ni les aptitudes requises pour le monde du travail. Ainsi, les jeunes autochtones sont incapables de faire leur chemin sur le marché du travail. Cela amène des problèmes comme l'alcoolisme et d'autres comportements répréhensibles. Le taux d'abandon scolaire chez les adolescents autochtones dépasse de loin celui des Blancs.

Ensuite, je veux parler du logement dans les réserves. Pour accélérer les choses, les administrateurs de bande engagent des parents et des amis pour construire des maisons. Bien souvent ces gens-là n'ont pas les aptitudes nécessaires, et ils utilisent des matériaux non conformes aux normes. Par conséquent, il faut, par exemple, remplacer les toits des maisons après peu de temps.

Cela m'a été dit par bien des gens. Et l'une des choses sur lesquelles ils ont le plus insisté, c'est la nécessité de procéder à des inspections après la construction, en vertu d'un règlement quelconque, pour leur éviter d'avoir à engager des sommes supplémentaires pour la réfection des maisons.

Au chapitre de la santé, dans notre province, nous avons les suppléments d'honoraires. Cela date d'il y a 4 ans environ. Cela cause de grandes difficultés aux autochtones, surtout s'ils sont assistés sociaux ou dans la réserve: faute de pouvoir payer un supplément, ils sont souvent privés des soins de santé nécessaires. Ils aimeraient bien avoir un dépliant quelconque donnant la liste des médecins qui exigent un supplément d'honoraires, pour le distribuer à tous les résidents des réserves et aux points de contact avec les autochtones, ici en ville, par exemple au centre d'orientation et d'amitié d'*Outreach*.

Une autre personne m'a signalé que les services de santé ne payent que la moitié du prix des dentiers, à charge pour les autochtones de trouver l'autre moitié. Encore une fois, cela coûte très cher et ils n'arrivent pas à trouver l'argent.

Du côté du service social, il faut modifier le système pour réduire la paperasse, cause de frustrations. Cela revient tout le temps à des questions de culture et de frustration. Cela les exaspère, ils se font renvoyer d'un endroit à l'autre. Par exemple, un Indien sous traité n'a pas droit à un lit d'enfant pour son bébé. Cependant, un Indien sous traité vivant avec un autre qui ne l'est pas peut se faire rembourser le lit d'enfant. C'est ridicule.

L'assisté social qui a besoin d'un réfrigérateur et d'une cuisinière, soit des nécessités de la vie, doit présenter une demande aux Services sociaux. C'est eux qui en font l'achat; mais ils en déduisent le prix des prestations mensuelles de l'assisté social. Encore une fois, il sort perdant.

Ensuite, il y a le *Calgary Friendship Centre*. C'est de cela que nous voulons vous parler. Le *Friendship Centre* est financé par le secrétariat d'État. Il est dans la culture autochtone de toujours faire appel à la famille. On le voit au *Friendship Centre* à maintes et maintes reprises. Le Centre engage

[Texte]

qualified. A system should be set up whereby relatives cannot be hired. Also, there should be proper follow-up on résumés and applications of those who do apply. More activities should be started for the urban natives. There should be more integration and they should be more vocal within the white community.

What we have in Calgary—and it is just a block and half away—is the Friendship Centre, which is this great, big, beautiful monstrosity. It should be a friendly place for the 10,000 natives who live in this city, and it is hardly utilized except for the rare meetings or, if we have dignitaries in, tourists; that sort of thing. But it should be a place where there should be more activities for the young people, maybe more beading classes for the elders; and it just does not happen.

The Department of Indian Affairs . . . This again I got from many people. I have been through all this, so I can relate. When you phone there is nobody there you really need to speak to. It is felt they spend more money on conferences, workshops, and expense accounts. I find when you phone they are always up in Edmonton, because that is where their main office is. They spend less time on identifying the real needs of the people.

What I have found in dealing with the Department of Indian Affairs is often the people who work there at one time may have been within the community a very good spokesperson, trying to get things done. Often they are pushed into the Department of Indian Affairs because it is a secure job for them; there is good money, good advancement, and a career. All of a sudden they become quiet. The people who could go to them for support before and to get things done . . . no longer will they help them, because they are scared of losing their jobs.

In writing proposals, within the different departments of government often the native people are snubbed. Often they do not understand how to write the proper terminology in the proposal. Many times the people, particularly women, want to begin a program or a career or a business using skills in the arts and crafts field. However, they are unaware of what is available to them in moneys and proposals. The native people have all kinds of grants available to them, except as I just mentioned most people just do not know how to go about it or they are just not aware that these are available for them.

Another point is that one of the major important things I have discovered in talking to the people is to find a source of employment on the reservations because the reservations hold no future. We must recognize that we have a native problem just as the Americans have acknowledged the black problem. The problem was made by the white man in the name of civilization through destruction; we took a proud race and

[Traduction]

souvent des gens qui n'ont pas vraiment la qualification requise. Il y aurait lieu d'établir un système interdisant l'embauche de parents. De même, on devrait faire une vérification appropriée des curriculum vitae et des demandes d'emploi des candidats. Il faut lancer un plus grand nombre d'activités pour les autochtones citadins. Il devrait y avoir une plus grande intégration et ils devraient se faire entendre davantage parmi les Blancs.

Nous avons à Calgary—à deux rues de chez nous—le *Friendship Centre*, ce beau gros éléphant blanc. Il devrait être un lieu de rencontres amicales pour les 10,000 autochtones qui vivent à Calgary. Or, il est à peine utilisé, pour les rares réunions ou, si nous accueillons des dignitaires, pour les touristes; ce genre de choses. On devrait y trouver plus d'activités pour les jeunes, peut-être plus de cours de montage de perles pour les aînés; mais ce n'est pas ce qui se passe.

Le ministère des Affaires indiennes . . . Je tiens cela, encore une fois, de bien des gens. Je suis passée par là, et je sais de quoi je parle. Lorsqu'on téléphone, la personne à qui vous avez vraiment besoin de parler n'est jamais là. Nous avons l'impression qu'ils dépensent plus d'argent en conférences, colloques et comptes de dépenses. Quand on leur téléphone, ils sont toujours à Edmonton, car c'est là que se trouve leur bureau principal. Ils passent moins de temps à définir les besoins véritables des gens.

Dans mes rapports avec le ministère des Affaires indiennes, j'ai été à même de constater que, bien souvent, les gens qui y ont déjà travaillé peuvent avoir été, au sein de la collectivité, d'excellents porte-parole, des gens qui cherchent à faire bouger les choses. Souvent, ils sont attirés au ministère des Affaires indiennes, parce qu'ils y trouvent un emploi sûr pour eux; ils sont bien payés et ils ont de bonnes chances d'avancement et une carrière. Du jour au lendemain, ils perdent la parole. Ils ne sont plus disposés à aider les gens qui avaient l'habitude de s'adresser à eux pour avoir de l'aide et pour faire bouger les choses, par crainte de perdre leur emploi.

Dans la rédaction de propositions, au sein des différents ministères de l'État, les autochtones sont souvent tenus à l'écart. Souvent, ils ne savent pas utiliser la bonne terminologie. Bien des fois, les gens, et surtout les femmes, veulent lancer un programme ou une carrière ou une entreprise mettant à profit leurs habiletés dans le domaine des arts et de l'artisanat. Mais, ils ne sont pas au courant de l'argent et des propositions auxquels ils ont accès. Les autochtones ont accès à toutes sortes de subventions, sauf que, comme je viens de le mentionner, la plupart ne savent tout simplement pas comment s'y prendre ou ignorent l'existence de ces services.

• 1210

Un autre point: l'une des choses les plus importantes—et je le sais pour avoir parlé avec les gens—c'est la possibilité de trouver de l'emploi dans les réserves, car il n'y a pas d'avenir là. Force nous est de reconnaître que nous avons un problème autochtone, tout comme les Américains ont un problème noir. C'est l'homme blanc qui a créé le problème par la destruction au nom de la civilisation; nous avons détruit l'esprit d'une race

[Text]

broke the spirit. Today alcoholism, suicide and wife battering are all very prominent.

Canada is made up of many ethnic groups. However, through immigration procedures we are able to let in, for example, from Pakistan men and women with Ph.D.s. These people are well educated and adding to Canada's melting-pot their assets. The natives cannot give us any of these.

Just before I came back in I spoke to another gentleman at native counselling. He is from one of the reservations from the north and he said that he has found in working with his people over the years that there is a lack of public relations to the bands about the real issues. This gets back to the First Ministers' Conference because we were talking about implementation. He feels that there has to be some way of documenting what goes on in Ottawa and getting out to each of the bands because it gets to one person and it stops there.

He also feels—and I have to agree with this . . . We have a television program on Cable 10 here called *Native Visions* and it keeps the native community aware of what is going on. The biggest problem is funding. The man who runs it is Haydon Meltingtalon. For two years he worked on his own with no funding. He finally got some this year, but it is only for, I think, three to six months and then it is up again. We need more media exposure because that is what sells and that is what we do; we have to sell the native people on themselves. This gentleman also suggested he would like to see more workshops on the reservations operated by the natives because then they can relate better.

Now I want to speak about a little of what I have been doing and where I want to go with it and the frustration I have been going through. In the past year I started the program "The Contemporary Native Woman" and I have been educating young native women in self-confidence skills, résumé writing, better speaking, co-ordination of group projects—that is really getting them out into the community and doing things—and better grooming skills and introducing them to people who can possibly help them within the Calgary community.

We have been creating an awareness of native people and what they can achieve. The women I have been working with now have a direction in their lives. To date we still have moneys outstanding from many of the band councils who do not follow up. Again, it gets back to the education. So I have been working on a deficit on this. I have written many proposals to find funding to keep the program alive; however, we have yet to receive any funding other than what was allocated in February by IYY, and that was International Youth Year.

I also approached Canada Council for a grant to educate young native men and women in a new art form to be utilized in the 1988 Olympics. This was turned down. I met with the Olympic cultural committee. They are working with the seven chiefs from this area for the Olympics and they are very much in favour of this, but as they said, they are not a giant Holstein

[Translation]

fière. Aujourd'hui, l'alcoolisme, le suicide et les femmes battues sont des phénomènes fréquents.

Le Canada est formé de bien des groupes ethniques. Cependant, par les procédures d'immigration, nous sommes en mesure d'admettre, par exemple, des Pakistanais et des Pakistanaïses ayant des doctorats. Ces gens-là sont bien instruits et ils apportent leurs connaissances dans le creuset canadien. Les autochtones, eux, n'ont rien de cela à donner.

Juste avant de revenir, j'ai parlé à un autre monsieur lors d'une séance d'orientation pour autochtones. Il vient d'une des réserves du Nord. Il a constaté, dans son travail avec ces gens-là au fil des ans qu'il y a un manque d'information pour les bandes au sujet des véritables problèmes. Cela nous ramène à la Conférence des premiers ministres, car nous parlions de mise en oeuvre. Selon lui, il doit y avoir moyen de documenter ce qui se passe à Ottawa et de le faire savoir à chacune des bandes, car une seule personne est mise au courant et les choses s'arrêtent là.

Il estime aussi—et je suis d'accord là-dessus . . . Nous avons une émission de télévision au câble 10 ici, qui s'intitule *Native Vision*; elle informe les autochtones sur ce qui se passe. Le plus gros problème, c'est celui du financement. Elle est exploitée par Haydon Meltingtalon. Il a travaillé tout seul pendant deux ans, sans financement. Il a fini par en trouver cette année, mais seulement pour trois à six mois, sauf erreur; après, tout sera à recommencer. Il nous faut une meilleure couverture des médias, car c'est ce qui se vend bien et c'est ce que nous faisons; nous devons vendre les autochtones à eux-mêmes. Ce monsieur m'a aussi confié qu'ils aimeraient voir les autochtones exploiter un plus grand nombre d'ateliers dans les réserves, parce qu'ils y sont plus à l'aise.

Je veux vous parler maintenant de ce que j'ai fait et vous dire où je veux aller à partir de là, ainsi que des frustrations que j'ai vécues. Depuis un an, j'ai lancé le programme «La femme autochtone contemporaine» et j'ai donné à des jeunes femmes autochtones des cours de confiance en soi, de rédaction de curriculum vitae, de diction, de coordination de projets collectifs—pour les envoyer dans la collectivité et leur apprendre à faire des choses—et de soins personnels, et je leur ai présenté des gens susceptibles de les aider dans la collectivité de Calgary.

Nous avons pu créer une sensibilisation aux autochtones et à ce qu'ils peuvent faire. Les jeunes femmes avec qui j'ai travaillé ont appris à donner un sens à leur vie. Un grand nombre de conseils de bande nous doivent encore de l'argent. Encore une fois, cela rejoint l'instruction. Je suis donc en déficit sur ce point. J'ai rédigé une foule de propositions pour trouver le financement nécessaire à la survie du programme; cependant, nous n'avons pas encore reçu de fonds autres que ceux que nous a consentis l'AIJ, c'est-à-dire l'Année internationale de la jeunesse, en février.

J'ai aussi demandé une subvention au Conseil des Arts du Canada pour enseigner à des jeunes autochtones des deux sexes une nouvelle forme d'art à utiliser aux Olympiques de 1988. Je me suis heurtée à un refus. J'ai rencontré le Comité culturel olympique. Il travaille avec les sept chefs de la région pour les Olympiques. Ils sont tout à fait en faveur, mais

[Texte]

cow for milking because they are limited in their funds. They suggested that I go to Canada Council and these different places.

My research has shown that cultural people—and these are the people, for instance, in Canada culture—only want to see native historical dances. They are not willing to open up to something innovative and new, even though the native youth are.

The Olympic committee on culture is also interested in utilizing the young native women we train for hostesses in the 1988 games. Again, they are needy women we are working with and they will be achievers and they will be role models to other young Canadian natives.

In the future I would like to see the natives act as ambassadors to our city, province and country, as many other countries look upon our natives with awe. On the same hand what I have noticed in my travels is that the natives in other foreign countries, which I look upon with awe, seem to be in the same substandard existence. I wonder why they also are suppressed.

• 1215

If you wish to make a change it is a must to start with the youth, as you cannot teach an old dog new tricks.

I would like to leave some information on one of the proposals I have written up, which was sent to provincial government many months ago, in the hope that you can perhaps find some source of utilizing it and help us to find funds so that we in turn can get this program off the ground on an ongoing basis. We do not want the program just in Calgary; we want it to go all across Canada eventually.

The Chairman: I would like very much, Helen Boyse, to thank you for what has been a very comprehensive overview of a number of the issues affecting Alberta native women. A number of them are clearly beyond the scope of section 15 of the federal charter and yet in a sense all of them are inseparable. As you pointed out at the beginning, it is really part of an integrated aspect, a matter of culture, and it is important to see that the provisions of section 15 that deal with legal equality and prohibit discrimination have meaning in this area just as much as anywhere else.

Indeed, it is special for our committee that you are here, because although section 15 is of great relevance to Canadian Indian and Inuit peoples, it is no mystery to anyone that the past few months have been very active ones in Ottawa. With the amendments to the Indian Act, a great many native people have been very busy there in what has been an historic process to end more than 100 years of discrimination against native women under the Indian Act.

[Traduction]

comme ils me l'ont dit, ils ne sont pas une énorme Holstein à lait car leurs fonds sont limités. Ils m'ont conseillé de m'adresser au Conseil des Arts du Canada et à ces divers endroits.

J'ai pu constater dans mes recherches que les responsables de la culture—c'est-à-dire, par exemple, les gens des organismes culturels du Canada—ne veulent pas autre chose que des danses historiques autochtones. Ils ne sont pas prêts à s'ouvrir à quelque chose d'innovateur et de nouveau, même si les jeunes autochtones le sont.

Le Comité olympique pour la culture voudrait aussi faire appel aux jeunes femmes autochtones que nous formons comme hôtesse pour les Jeux de 1988. Encore une fois, il s'agit de nécessiteuses avec qui nous travaillons; elles auront du succès et deviendront des modèles pour les autres jeunes autochtones canadiens.

A l'avenir, j'aimerais voir les autochtones jouer un rôle d'ambassadeur pour notre ville, notre province et notre pays, car un grand nombre d'autres pays sont impressionnés par nos autochtones. Dans la même veine, j'ai remarqué au cours de mes voyages, que les autochtones d'autres pays, qui m'impressionnent tout autant que les nôtres, semblent se trouver dans le même état d'infériorité. Je me demande pourquoi ils sont aussi brimés.

Si vous voulez du changement, il faut commencer par les jeunes, car il est impossible de montrer à un vieux singe à faire la grimace.

J'aimerais vous laisser certains renseignements sur l'une des propositions que j'ai rédigée, et que j'ai envoyée au gouvernement provincial il y a bien des mois, dans l'espoir que vous puissiez peut-être trouver moyen de les utiliser et que vous nous aidiez à trouver des fonds pour nous permettre de lancer ce programme une fois pour toutes. Nous ne voulons pas le programme pour Calgary seulement; nous le voulons pour tout le Canada, en fin de compte.

Le président: Je tiens à vous remercier beaucoup, Helen Boyse, de nous avoir donné un aperçu très détaillé et complet d'un certain nombre des problèmes qui touchent les femmes autochtones de l'Alberta. Un certain nombre échappent clairement à l'article 15 de la Charte fédérale, mais pourtant, en un sens, ils sont tous indissociables. Comme vous l'avez signalé au début, cela fait partie d'un tout intégré, c'est une question de culture, et il importe de donner un sens aux dispositions de l'article 15 qui traitent de l'égalité devant la loi et interdisent la discrimination dans ce domaine comme ailleurs.

De fait, votre présence ici est spéciale pour notre Comité. En effet, même si l'article 15 revêt une grande importance pour les Indiens et les Inuit du Canada, tout le monde sait que l'activité a été très intense à Ottawa ces derniers mois. Avec les modifications à la Loi sur les Indiens, un grand nombre d'autochtones s'y sont affairés à un processus historique pour mettre fin à plus de 100 ans de discrimination contre les femmes autochtones en vertu de la Loi sur les Indiens.

[Text]

Also, as you referred to in your remarks, over the past few months Prime Minister Mulroney convened the constitutional conference with leaders of Canada's native population to ensure that the guarantee of aboriginal rights that exists in the charter is given full meaning and definition. Of course our quest was to press toward self-government for native Canadians and have that concept go a further step toward some of the goals you were outlining as well.

The issues have been heard by us, both in Quebec when we heard from the Quebec Native Women's Association and just the day before yesterday in Vancouver, when we heard from Rose Charlie, President of the Indian Homemakers Association of B.C., who has been doing a lot of work in that province.

I know there are a number of issues arising out of what you said, and we will begin with Maurice Tremblay, Member of Parliament for Lotbinière.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Madame Boyse, dans un premier temps, on peut vous féliciter de votre implication. Comme disait M. le président, nous avons reçu passablement de mémoires sur cet aspect très important pour la société canadienne. Et hier, en fait, en Colombie-Britannique, nous avons écouté un exposé clairement rédigé sur les divers problèmes qu'il traite.

Heureusement, votre mémoire est déposé et nous aurons l'occasion de passer en revue les différentes facettes des problèmes que vous avez soulevés. Et il nous sera évidemment fort agréable de les reprendre un à un et de tenter de faire des recommandations dans ce sens.

Je ne voudrais pas les relever parce que, je le répète, sans les connaître tous, nous sommes déjà très sensibilisés. Je voudrais seulement soulever un point, madame: on sait que les autochtones constituent un problème particulier, en ce sens que le gouvernement fédéral est déjà très fortement impliqué, par sa loi, dans la situation de ces citoyens.

• 1220

Par contre, dans votre exposé ou dans vos exemples, vous avez mentionné certains cas où le gouvernement provincial, d'une façon ou d'une autre, doit aussi intervenir; par exemple dans les questions du bien-être social ou de l'aide médicale, etc. Croyez-vous, madame, compte tenu de l'état de la situation, qu'un seul niveau de gouvernement devrait intervenir afin d'être le plus efficace possible? L'intervention des deux gouvernements ne retarde-t-elle pas l'évolution de la solution? Qu'en pensez-vous?

Ms Boyse: I feel there should be one level of government, based on what I have been doing over the last year and on the people whom I work with. In the long run, they are trying for self-government and there are just too many problems. You mentioned social services and health, which is divided among the provinces. For instance, if you cannot get something through the federal government, you go to the provincial; then they send you back again.

[Translation]

De même, comme vous l'avez dit dans vos remarques, depuis quelques mois, le premier ministre Mulroney a réuni la conférence constitutionnelle avec les dirigeants des autochtones du Canada pour voir à donner tout son sens et une définition à la garantie des droits des autochtones que sanctionne la charte. Naturellement, nous avons réclamé l'autonomie pour les Canadiens autochtones et tenté de faire avancer ce concept vers certains des objectifs que vous avez décrits également.

Nous avons entendu ces problèmes, tant au Québec, où l'Association des femmes autochtones du Québec est venue nous parler, qu'à Vancouver, avant-hier, où nous avons accueilli Rose Charlie, présidente de l'*Indian Homemakers Association* de la Colombie-Britannique, qui a fait beaucoup de choses dans cette province.

Je sais que vos propos susciteront plusieurs questions, et nous allons commencer par Maurice Tremblay, député de Lotbinière.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Ms. Boyse, first of all, you are to be congratulated for your involvement. As the Chairman said, we have had quite a number of submissions on this very important aspect of our Canadian society. And, indeed, yesterday, in British Columbia, we have had a very clear presentation on the various problems dealt with.

Fortunately, your submission is tabled and we shall have the opportunity to review the different facets of the issues that you have raised. And, of course, it will be very pleasant to review them one by one and to try and make recommendations to that effect.

I would not want to identify them, for, as I said, even though we do not know them all, we already have a great awareness of them. I would just like to raise one point, Ms. Boyse: as we all know, the natives are a special problem, in that the federal government is already very heavily involved, through its legislation, in the situation affecting those citizens.

On the other hand, in your submission or your examples, you mentioned some cases where the provincial government, in one way or another, must also get involved; for example, in matters of social welfare and medical assistance, etc. Do you feel, Ms. Boyse, in view of the situation, that a single level of government should be involved for the greatest possible level of effectiveness. Does the involvement of both governments not delay an eventual solution. What is your feeling on this?

Mme Boyse: J'estime qu'il devrait n'y avoir qu'un seul niveau de gouvernement, compte tenu de mon travail de la dernière année et des gens avec qui je travaille. À long terme, ils tendent à l'autonomie, mais il y a trop de problèmes. Vous avez mentionné les services sociaux et la santé, que se partagent les provinces. Par exemple, si vous ne pouvez obtenir une chose par l'intermédiaire du gouvernement fédéral, vous vous adressez à la province; puis, ils vous renvoient la balle.

[Texte]

It gets back to the red tape, and nobody wants that. So yes, we feel that it all should go just federally, not provincially.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Of course. The federal level has the solution for that. Again we are going to look at your brief for the particular issues you raised and I want to thank you very much for it, Mrs. Boyse.

Ms Boyse: Thank you.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you. I think Mr. Tremblay has said it very well for all the members of the committee. We appreciate your time in coming before us this morning. Thank you so much.

Ms Boyse: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, that concludes our morning session. We resume at 1.30 p.m. At that time Mr. Tremblay will begin in the chair because I have to be absent for the first half-hour of the hearings. We will be hearing from a very important organization, the Alberta Association of the Mentally Handicapped. Following them are three other presentations. I welcome those of you who are here to return for this afternoon's session. Until 1.30 p.m., this meeting stands adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1355

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Good afternoon. I would like to resume the hearings of the equality rights committee and ask the Alberta Association for the Mentally Handicapped to come forward to present their brief. While they are coming to the table, I might just apologize for starting late. There were a number of commitments that were made for committee members over the lunch hour and I think they all ran late. Several of my colleagues are still on their way back and should be here within minutes. But we will proceed at this time.

I would like to welcome the Alberta Association for the Mentally Handicapped and Berta Fisher, its president. You have a brief. Will you be speaking to the brief?

Ms Berta Fisher (President, Alberta Association for the Mentally Handicapped): Yes.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): I understand you now have a copy of it.

Ms Fisher: Yes, we do.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Good. We will ask you to proceed.

Ms Fisher: Fine. First of all I would like to introduce the people accompanying me. Jack Walton, who is from Calgary now, formerly from Red Deer, is a member of the executive of the Alberta Association. I have asked Mrs. Rolph to come and join us. Perhaps in discussion she could . . .

[Traduction]

Cela revient à la paperasserie administrative, dont personne ne veut. Par conséquent, oui, nous sommes d'avis que tout doit passer au fédéral, plutôt qu'au provincial.

M. Tremblay (Lotbinière): Bien sûr. Le niveau fédéral a la solution à cela. Encore une fois, nous allons consulter votre mémoire pour les questions particulières que vous avez soulevées, et je tiens à vous en remercier beaucoup, Madame Boyse.

Mme Boyse: Merci.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci. M. Tremblay a très bien résumé les choses pour tous les membres du Comité. Nous vous savons gré du temps que vous nous avez consacré ce matin. Merci beaucoup.

Mme Boyse: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, cela met fin à notre séance de ce matin. Nous reprendrons à 13 h 30. À ce moment-là, M. Tremblay occupera la présidence, car je dois m'absenter pour la première demi-heure des audiences. Nous accueillerons une organisation très importante, l'*Alberta Association of the Mentally Handicapped*. Ensuite, il y aura trois autres exposés. J'invite tous ceux qui sont ici à revenir pour la séance de cet après-midi. La séance est ajournée jusqu'à 13 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

La présidente suppléante (Mme Collins): Bonjour. J'aimerais reprendre les audiences du Comité sur les droits à l'égalité en demandant à l'*Alberta Association for the Mentally Handicapped* de venir nous présenter son mémoire. Pendant que ses représentants s'avancent, j'aimerais présenter mes excuses pour le retard. Les membres du Comité avaient un certain nombre d'engagements pour l'heure du déjeuner, et ils ont tous été retardés. Plusieurs de mes collègues ne sont pas encore arrivés, mais ils devraient être des nôtres dans quelques minutes. Nous allons donc commencer.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à l'*Alberta Association for the Mentally Handicapped* et à Berta Fisher, sa présidente. Vous avez un mémoire. Allez-vous nous le présenter?

Mme Berta Fisher (présidente, Alberta Association for the Mentally Handicapped): Oui.

La présidente suppléante (Mme Collins): Je crois savoir que vous en avez maintenant un exemplaire.

Mme Fisher: Oui, en effet.

La présidente suppléante (Mme Collins): Parfait. Je vous invite à procéder.

Mme Fisher: Très bien. Tout d'abord, j'aimerais vous présenter les gens qui m'accompagnent. Jack Walton, aujourd'hui de Calgary, mais jadis de Red Deer, et membre du Comité de direction de l'association albertaine. J'ai demandé à

[Text]

[Translation]

M^{me} Rolph de se joindre à nous. Elle pourra peut-être au cours de la discussion . . .

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Yes, please do.

La présidente suppléante (Mme Collins): Oui, venez.

Ms Fisher: Joyce Rolph is from Calgary, a parent, as I am too, of a person who deals with the handicapped. In relation to this, our Canadian organization is now called the Canadian Association for Community Living. I believe that those of you who were present at it knew that this was a recent change from the name, the Canadian Association for the Mentally Retarded. So your submission has the new name on the front. But, as you know, in a name change you need to have it reinforced.

Mme Fisher: Joyce Rolph est de Calgary, mère, comme moi, d'une personne handicapée. À cet égard, notre organisme canadien s'appelle désormais l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Ceux d'entre vous qui y étaient savent que c'est le tout nouveau nom de l'ancienne Association canadienne pour les déficients mentaux. Votre mémoire porte donc le nouveau nom sur la couverture. Comme vous le savez, lorsqu'on change de nom, il faut bien le marquer.

The Alberta association is still the Alberta Association for the Mentally Handicapped. We are a federation of 31 local associations in Alberta which are advocates for people with handicaps. Many of us are parents, have a family member and have the strong support of many professionals as well.

L'association albertaine est toujours l'*Alberta Association for the Mentally Handicapped*. Nous sommes une fédération de 31 associations locales de l'Alberta qui se portent à la défense des handicapés. Bon nombre d'entre nous sommes des parents de handicapés et nous comptons aussi sur l'appui généreux d'un grand nombre de professionnels.

In presenting this brief I want to say these are just some of the pages from the full brief that I understand was given to the members in Ottawa. If there are any members who do not have it, we would like to know and make sure. We ourselves have not seen the original and there is an appendix to it. But I had copied quickly the pages that I felt were most relevant today and I apologize for the very poor printing of it.

Je vous dirai, au sujet de notre mémoire, qu'il s'agit de quelques pages seulement extraites du mémoire intégral remis aux membres, à Ottawa, sauf erreur. S'il y en a qui ne l'ont pas eu, nous voudrions le savoir. Nous n'avons pas, nous-même, vu l'original, qui est accompagné d'une annexe. Mais j'ai copié rapidement les pages qui me paraissent les plus pertinentes aujourd'hui, et je vous prie de m'excuser de la mauvaise qualité d'impression.

I think today we would like to just very briefly touch on some highlights to give you a little bit of the personal side of it, which perhaps stays in your mind longer, and then offer ourselves for any questions that you prefer to ask us.

Aujourd'hui, nous aimerions aborder très brièvement certains des points saillants pour vous donner un petit aperçu des aspects personnels, qui sont peut-être plus marquants, avant de nous mettre à votre disposition pour répondre à vos questions.

We fully support the Canadian Association for Community Living. In their work they are more able to get to Ottawa. So our board fully agrees with what is in the submission.

Nous appuyons d'emblée l'association canadienne pour l'intégration communautaire. Elle est plus en mesure que nous d'atteindre Ottawa. Notre Conseil d'administration est donc tout à fait d'accord sur le contenu du mémoire.

Related to that, I think I do want to say that I regret very much that a member of the People First movement is not here in Ottawa. If you were there, I think you met Mr. Peter Park. The organization called People First is their own organization, but they work very closely with us. We also have on our boards people who deal with a mental handicap. Unfortunately, today I was not able to arrange it, but we want you to know that both Mr. Walton and I are very often involved with them to the extent that they fully support as well what we have here.

A ce sujet, je déplore l'absence d'un membre du mouvement *People First*, ici à Ottawa. vous y étiez, vous avez dû rencontrer M. Peter Park. *People First* est un organisme autonome, mais il travaille en étroite collaboration avec nous. Nos conseils comptent aussi des handicapés mentaux. Malheureusement, je n'ai pas pu organiser cela aujourd'hui, mais je tiens à vous faire savoir que M. Walton et moi travaillons très souvent avec eux, dans la mesure où ils appuient d'emblée, eux aussi, ce que nous faisons.

In light of that, if you would not mind, I am just going to touch on some of it. I know you can read your own submission at your will and when you need to. Perhaps if we could turn to page 4 I thought I could set the stage after the submissions you heard this morning. I know it must be sometimes hard to change gears. So if you could turn to page 4 . . . I think you are well aware of the background of people with mental handicaps.

A la lumière de ce qui précède, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais parler brièvement de certaines de ces choses. Je sais que vous pouvez lire vous-même le mémoire à loisir, quand vous en aurez besoin. Si nous passions à la page 4, je pourrais peut-être mettre les choses en perspective après les mémoires que vous avez entendus ce matin. Il doit être difficile, parfois, de changer de vitesse, je le sais. Donc, si vous passez à la page 4 . . . Vous devez être bien au courant des antécédents des handicapés mentaux.

[Texte]

• 1400

Perhaps I should just emphasize here that we have many people who have many different handicaps. Although the focus of those for whom we advocate are those who deal with a developmental delay—another label—we also have the interests of those who have a physical handicap, hearing handicap and so on. But we primarily speak for those with a developmental delay. In light of that, the previous submission tells you what part of our citizenry are people who deal with some measure of disability. I am sure you are aware of that, so if we can go on to page four I would like just to set the stage with the following—and I would choose to read this, if you do not mind.

For most citizens with mental handicaps, each of the issues—and they have named some of the ones we will touch today—alone or in combination are real life issues. We have learned a great deal over the last few decades about possible and practical responses to these issues. We have a far greater understanding of the competencies of people with mental handicaps and the competencies that can be created within the communities in which they live. As we learn more about what is possible we must also face the fact that there is growing discrepancy between the present situation and what we know to be possible and practical. I think people with handicaps have taught us so much that we are saying that now as we go on and make change we should not be hampered by the myths that go with the past. That is why I appreciate so much the Charter of Rights.

These discrepancies continue to debilitate individuals, families and communities. We know that individuals with mental handicaps and their families can be supported to maintain an environment where members of the family grow, develop, and care for one another together. I think that is one of the main focuses: we believe people with mental handicaps should not have to leave their communities and their homes and go somewhere to be tended or fixed or whatever the term is that we had from our past misunderstandings.

We know that children with handicaps and children without handicaps learn best and prepare for adult life best when they learn and prepare together in the same schools and classrooms. We know education is most effective when it starts early. Of course related to this we know education is a provincial matter, but we also know how the Charter of Rights brings to the attention the right of each child to remain in the community; for that we are very . . .

On page five we note it is possible for adults with mental handicaps to engage in meaningful work for which non-handicapped people are paid. Most of my friends who deal with the mental handicapped . . . Their aim would be to pay income tax some day; that is how strongly they feel about wishing to be citizens who are responsible in that effort as well. We know others will require short and long-term support to do such work. Nevertheless, the vast majority of citizens with mental handicaps are able to work, to contribute and to produce; they are capable of earning incomes and paying

[Traduction]

Je devrais peut-être me contenter de souligner ici que nous avons une foule de gens qui souffrent de bien des handicaps. Bien que nous nous intéressions d'abord et avant tout à ceux qui souffrent d'un retard de développement—une autre étiquette—nous ne négligeons pas pour autant ceux qui ont un handicap physique, un handicap auditif, et ainsi de suite. Mais nous parlons essentiellement pour ceux qui souffrent d'un retard de développement. Dans cette optique, le mémoire précèdent vous a appris quelle partie de nos citoyens sont atteints d'un certain handicap. Je suis sûre que vous en êtes conscients. Donc, si nous pouvons aller à la page 4, j'aimerais situer les choses en disant ceci—et je préférerais le lire, si vous me le permettez.

Pour la plupart des citoyens atteints d'un handicap mental, chacun des problèmes—et ils en ont cité certains de ceux que nous aborderons aujourd'hui—seuls, ou combinés, sont des problèmes de la vraie vie. Nous en avons beaucoup appris depuis quelques décennies sur les réactions possibles et pratiques à ces problèmes. Nous comprenons beaucoup mieux les compétences des handicapés mentaux et les compétences qui peuvent être créées dans les collectivités qu'ils habitent. Au fur et à mesure que nous prenons conscience des possibilités, nous devons aussi comprendre qu'il existe un fossé de plus en plus profond entre la situation actuelle et ce qui est possible et pratique. Les handicapés nous ont tellement appris que nous ne devons plus nous laisser arrêter, dans notre évolution, par les mythes du passé. C'est pourquoi j'aime tant la Charte des droits.

Ces écarts continuent de débiliter les individus, les familles et les collectivités. Nous savons qu'il y a moyen d'aider les handicapés mentaux et leurs familles à conserver un milieu où les membres de la famille peuvent grandir, s'épanouir et s'occuper les uns des autres. Voilà une de nos principales orientations: nous croyons que les handicapés mentaux ne doivent pas quitter leur collectivité et leur foyer pour aller ailleurs se faire signer ou réparer—quel que soit le terme que nos incompréhensions passées nous ont portés à utiliser.

Nous savons que, pour les enfants handicapés comme pour les non-handicapés, la meilleure façon d'apprendre et de se préparer à la vie d'adulte est de le faire ensemble dans les mêmes écoles et sur les mêmes bancs d'école. Nous savons que l'éducation est la plus efficace lorsqu'elle commence tôt. Naturellement, à cet égard, nous savons que l'éducation est une compétence provinciale, mais nous savons aussi que la Charte des droits met en lumière le droit de chaque enfant de demeurer dans la collectivité; pour cela, nous sommes très . . .

À la page 5, nous notons que les adultes handicapés mentaux ont la possibilité de se livrer à des travaux significatifs qui sont rémunérés lorsqu'ils sont accomplis par des non-handicapés. La plupart de mes amis handicapés mentaux espèrent pouvoir payer un jour de l'impôt sur le revenu; c'est à ce point qu'ils tiennent à être des citoyens responsables. Nous savons que d'autres auront besoin d'aide à court et à long terme pour faire ce travail. Néanmoins, la vaste majorité des handicapés mentaux sont capables de travailler, de contriuer et de produire; ils sont capables de gagner des revenus et de payer

[Text]

taxes. Yet the vast majority of adults with mental handicaps are deemed unemployable, are never given the opportunity to build a career or to work, and are only given the opportunity to contribute in token ways. Most are unemployed because they have never been given the opportunity to work or even to look for work.

The next one is related to their social life. We know that because of the myths we live in . . . We know that people with mental handicaps need friends and chances to participate in the social life of a community. We know they and their fellow citizens are capable of forming friendships and participating together and contributing to other people that way. Yet many citizens with handicaps are fundamentally separated from the community because of the places in which they live and learn. They are prevented from forming friendships and engaging in social relationships with their fellow citizens. I think in Canada today that particularly relates to the institutions in which many of them are still living.

We know that people with mental handicaps are citizens, that they have rights, that they and others are willing to stand up for their rights. We know that people with mental handicaps are fully capable, often with support, of meeting their obligations as citizens. Yet in society generally and in human services specifically these rights are denied. People are not allowed to associate freely and speak on their own behalf. All too often, fundamental rights of life and protection from harm are denied.

• 1405

Finally, we know that people with mental handicaps grow and develop, learn and participate and take advantages of opportunities best when the services that support them are designed to meet their individual strengths and needs. We know that all people, including handicapped people, need families and friends, decent places to live, opportunities to learn and work to their fullest potential and chances to belong, yet most services provided in Canada for people with mental handicaps often do not meet these fundamental needs. Most often they require the individual to fit into the service or go without support. In many communities services do not even exist.

With that, I would like to give you the personal side of what it has meant to have a Charter of Rights, to some of us as families. Then, you have here our recommendations with 11 items, starting on page 11, and perhaps those are ones that you would like to direct your questions to. But since you do have the full brief and your committee has it, we felt we would like to use our little bit of time in this way. I will start with that personally.

I am a fifth-generation Canadian. My family has lived in Canada for five generations. While I was with my husband in the United States our son, who deals with a mental handicap, was born. When my husband's work brought him back to

[Translation]

des impôts. Et pourtant, la vaste majorité des adultes handicapés mentaux sont jugés inaptes au travail, n'ont jamais la chance de se tailler une carrière ni de travailler, et ont tout au plus la possibilité de faire des contributions symboliques. La plupart sont chômeurs parce qu'ils n'ont jamais eu la chance de travailler, ni même de chercher du travail.

Le point suivant concerne leur vie sociale. Nous le savons à cause de l'un des mythes avec lesquels nous vivons . . . Nous savons que les handicapés mentaux ont besoin d'amis et de chances de participer à la vie sociale d'une collectivité. Nous savons qu'eux et leurs concitoyens sont capables de former des amitiés et de participer ensemble et d'aider les autres de cette façon. Et pourtant, bien des handicapés mentaux sont fondamentalement tenus à l'écart de la collectivité à cause des endroits où ils travaillent et s'instruisent. On les empêche de former des amitiés et de nouer des liens sociaux avec leurs concitoyens. Selon moi, au Canada, aujourd'hui, cela vaut particulièrement pour les établissements qui hébergent encore un grand nombre d'entre eux.

Nous savons que les handicapés mentaux sont des citoyens, qu'ils ont des droits, qu'ils sont prêts, avec d'autres, à défendre leurs droits. Nous savons que les handicapés mentaux sont tout à fait capables, souvent avec de l'aide, de s'acquitter de leurs obligations de citoyens. Et pourtant, dans la société de façon générale, et dans les services humains de façon particulière, ils se voient nier ces droits. On ne leur permet pas de s'associer librement et de parler pour eux-mêmes. Trop souvent, on leur nie les droits fondamentaux à la vie et à la protection.

Enfin, nous savons que la meilleure façon d'aider les handicapés mentaux à grandir et à s'épanouir, à apprendre et à participer, et à tirer parti des occasions, c'est de concevoir les services qui leur sont destinés de manière à exploiter leurs points forts et à répondre à leurs besoins individuels. Nous savons que tous les gens, y compris les handicapés, ont besoin d'une famille et d'amis, d'un logement convenable, d'occasions d'exploiter leur plein potentiel par l'étude et le travail, et de chances d'appartenir. Pourtant, la plupart des services assurés au Canada à l'intention des handicapés mentaux ne répondent pas toujours à ces besoins fondamentaux. Très souvent, ils obligent l'individu à entrer dans le moule du service ou à s'en passer. Dans bien des collectivités, les services n'existent même pas.

Sur ce, j'aimerais vous faire part de certaines expériences personnelles de ce que signifie une Charte des droits, pour certains d'entre nous, en tant que familles. Ensuite, vous avez ici nos 11 recommandations, qui commencent à la page 11. C'est peut-être sur ces recommandations que vous aimeriez poser vos questions. Mais puisque vous n'avez pas le mémoire intégral et que votre Comité l'a, nous avons préféré utiliser ainsi le peu de temps que nous avons à notre disposition. Je vais vous faire part de mon expérience personnelle d'abord.

Je suis une Canadienne de cinquième génération. Ma famille est au Canada depuis cinq générations. Notre fils, handicapé mental, est né aux États-Unis pendant que j'y étais avec mon mari. Lorsque la carrière de mon mari l'a ramené au

[Texte]

Canada I was really pleased, even though while I lived in the States I very much appreciated my opportunity to find out what rights were—I feel I was well trained in some of the issues there. I found that my country told me, and I believe the word was that I had an “imbecile” and that he could not come back with me. Since that time we have tried to take action in every way on that. My understanding of the immigration code is that still a person with a mental handicap cannot become a citizen. I know the people who deal with epilepsy did have that part of the immigration code removed.

Now, what it meant to me when the Charter of Rights began to be spoken of, I found that Canadians generally did not know what rights meant. So I will never forget my personal feeling as a parent, living in another country, wondering how I was going to come back to Canada and feeling it was impossible to deal with change on that.

What happened—to bring you up to date—was our son was allowed to come into the country and each year we had to report to our American friends that he was okay. We were not given services of any kind, for which it was okay; we could support him. In that time, though, we tried to see what had happened and really we do not know.

I made the approach of when could a child take the citizenship of the mother. I applied to the Citizenship Court and people looked at each other rather strangely and at that time we . . . Then I realized I had no rights. We had a lawyer check it and it said no, this was true. So we now have gone through a process in which my son has received a citizenship card. To tell you the truth, I am not just sure what happened. But certainly as a person that was living in the United States, had never been anything but a Canadian citizen, fully intended to stay but as you know, when your husband goes to study that is . . . I think that has taught me more about what we needed in Canada and it gave me the opportunity to feel how people feel, if they feel they cannot deal with the fact the right is not there. So I am very appreciative of that.

In light of that, recently a second situation, a young lady living in a community away from the city, being denied the right to stay there with a loving family and a community and being told, at the age of 12, that no, she must go into the city to be educated. And the right of that family to say this is not what this girl needs . . . I am just mentioning it because we now have had a court case. In Alberta again—I know education is not Alberta—but I was pleased that the judge, in looking at it, immediately brought forth before we did that this looked like something the Charter of Rights needed to . . . So again, the strength of having the charter brought that little girl's rights to a home very much in fore.

[Traduction]

Canada, j'étais vraiment heureuse, mais, pendant mon séjour aux États-Unis, j'ai bien apprécié l'occasion que j'y ai eue de voir ce que c'était que des droits. J'estime y avoir été bien formée à certaines de ces questions. Mon pays m'a dit que j'avais un «imbécile»—je pense que c'est le mot qu'il a utilisé—qui ne pouvait pas revenir avec moi. Nous avons tout tenté pour lui depuis ce temps. Si je comprends bien le Code de l'immigration, un handicapé mental ne peut toujours pas devenir citoyen canadien. Je sais que les épileptiques ont réussi à faire supprimer cette partie du Code de l'immigration.

Lorsqu'on a commencé à parler de la Charte des droits, j'ai constaté que les Canadiens de façon générale ne savaient pas ce que signifiait le mot «droits». Je n'oublierai donc jamais le sentiment que j'ai éprouvé, en tant que mère, vivant dans un autre pays, à me demander comment j'allais pouvoir revenir au Canada, et à me trouver tout à fait dépourvue face à cette situation.

En fin de compte, on a permis à mon fils de venir au Canada et, chaque année, nous devons faire savoir à nos amis américains qu'il allait bien. Nous n'avons eu aucun service, et c'est pourquoi il allait bien; nous pouvions nous occuper de lui. Mais pendant ce temps, nous avons tâché de voir ce qui s'était passé; et nous ne le savons toujours pas.

J'ai demandé à quel moment un enfant peut prendre la citoyenneté de sa mère. Je me suis adressée à la Cour de la citoyenneté et j'y ai vu des gens s'échanger des regards étranges. À ce moment-là . . . C'est alors que j'ai compris que je n'avais pas de droits. Nous avons demandé à un avocat de vérifier la chose et il nous a dit que c'était bien le cas. Depuis lors, nous nous sommes pliés à un processus qui a permis à mon fils d'obtenir une carte de citoyenneté. Pour vous dire la vérité, je ne sais pas trop ce qui s'est passé. Mais en tout cas, en tant que personne résidant aux États-Unis, qui n'avait jamais été autre chose que citoyenne canadienne, qui n'avait jamais eu l'intention de partir . . . Mais, comme vous le savez, lorsque mon mari part aux études, c'est . . . Cela m'en a appris davantage sur ce qu'il nous faut au Canada; cela m'a donné l'occasion de voir ce que les gens ressentent, s'ils estiment qu'ils ne peuvent rien contre l'absence du droit. J'en suis donc très reconnaissante.

Dans la même optique, j'ai vu récemment un deuxième cas, celui d'une jeune fille vivant dans une collectivité loin de la ville, qui s'est vu refuser le droit de rester dans son milieu avec une famille charmante. On lui a dit, à l'âge de 12 ans, qu'elle devait au contraire aller se faire instruire en ville. Et cette famille n'a pas le droit de dire que ce n'est pas ce qu'il faut à cette jeune fille . . . Si je le mentionne, c'est que la cause est maintenant devant les tribunaux. En Alberta toujours—et je sais que l'éducation ce n'est pas l'Alberta—j'ai été heureuse de voir que le juge a immédiatement fait ressortir, avant même que nous tentions de le faire, que cela ressemblait à une chose que la Charte des droits devrait . . . Encore une fois, le poids de la Charte a mis en lumière le droit à un foyer pour cette fillette.

[Text]

[Translation]

• 1410

The third one we will be working on is the fact that Alberta and Saskatchewan are, I think, the only two provinces that have not recognized those with mental handicaps in their human rights codes. I have an understanding that Saskatchewan and Alberta still do not recognize people with mental handicaps in their codes. This can mean that an individual who may be having difficulty in renting an apartment will have no one to go to bat for him. The people with physical handicaps have been included, we understand. Again we are hoping that what the charter says will help us to change it.

I hope those personal sides will show you how much this has meant. As a Canadian, I hope our other Canadian friends will understand how crucial it is that we continue to have this charter and particularly this part of it in effect.

At this time, I think I would ask if there are any questions on the particular 13 items that our national dealt with, just again re-emphasizing the one on places to live. Our understanding is that the federal part of the financing of institutions is a large part within our provinces. It is a very serious part when we try to reinforce communities so that people can remain in communities and not be sent away. This is a hard issue, as you know, all across Canada. I must say that I am ashamed of how little Alberta still is doing in trying to make change. We are hoping that to achieve some of the rights we see for these people we can use the charter to exemplify that kind of right to them.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Thank you. I particularly appreciate the personal comments. I think, as our committee has travelled across the country, it is those kinds of personal experiences and personal feelings which have affected us as parliamentarians. They certainly make the charter much more alive for us in its meaning. I am glad you are so supportive. I think we all feel it is a very important part of the Canadian fabric. We want to make sure our laws are brought into line so that it truly lives and so that it is not only the spirit but will be the law of the land.

We have time for a few questions, and I will ask Mr. Tremblay to start.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, madame la présidente. Malheureusement, le temps ne nous permet pas de prolonger davantage nos discussions. Je veux simplement vous dire, madame, que votre exposé reprend des idées exposées dans plusieurs mémoires. Je veux vous rassurer en disant que la dimension humaine que vous apportez est importante au stade où nous en sommes. Nous en sommes à la fin de nos auditions et la dimension que vous apportez est d'un grand soutien. Nous espérons que nos recommandations sauront donner un peu d'espoir face à cette dimension.

Il y a un seul point sur lequel je voudrais avoir vos commentaires, madame ou monsieur. Vous signaliez certaines lacunes; il y en a malheureusement trop. Par contre nous avons une

Le troisième cas que nous verrons est que l'Alberta et la Saskatchewan sont les deux seules provinces, sauf erreur, qui n'ont pas reconnu les handicapés mentaux dans leur code des droits de la personne. Je crois savoir que la Saskatchewan et l'Alberta ne reconnaissent toujours pas les handicaps mentaux dans leur code. Ainsi, une personne qui aurait de la difficulté à louer un appartement ne trouverait peut-être pas de défenseur. Et pourtant, les handicapés physiques sont protégés, sauf erreur. Encore une fois, nous espérons que la Charte nous aidera à changer les choses.

J'espère que ces événements personnels vous feront comprendre tout ce que cela a signifié pour nous. En tant que Canadienne, j'espère que nos autres amis canadiens comprendront qu'il est crucial de conserver cette charte et en particulier cette partie de la charte.

A l'heure actuelle, je vous demanderai s'il y a des questions sur les treize points particuliers abordés dans notre mémoire national, en soulignant encore une fois celui qui concerne le lieu de résidence. Nous croyons savoir que la partie fédérale du financement des institutions est un gros morceau dans nos provinces. C'est très grave lorsque nous tentons de renforcer des collectivités pour que les gens puissent y demeurer sans s'en faire chasser. C'est une question difficile, comme vous le savez, dans tout le Canada. Je dois dire que j'ai honte du peu d'efforts que l'Alberta continue de faire pour changer les choses. Nous espérons que, dans notre lutte pour obtenir certains droits que nous réclamons pour ces gens-là, nous pourrions utiliser la charte pour mettre en lumière ce genre de droit qu'ils ont.

La présidente suppléante (Mme Collins): Merci. Je suis particulièrement touchée par vos commentaires personnels. Selon moi, dans nos voyages de par le pays, c'est ce genre d'expériences personnelles et de sentiments personnels qui nous a le plus touchés, en tant que parlementaires. Certes, le sens de la charte nous apparaît beaucoup plus clairement. Je suis heureuse de toute votre aide. Nous croyons tous, j'en suis sûre, que c'est un élément très important du tissu canadien. Nous voulons nous assurer que nos lois soient révisées pour refléter vraiment la réalité, et pour faire en sorte que cela ne soit plus seulement l'esprit, mais aussi la loi du pays.

Nous avons du temps pour permettre quelques questions, et je demanderai à M. Tremblay de commencer.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mrs. Chairman. Unfortunately, time will not let us continue our discussions. I simply wanted to tell you, Ms Fisher, that your brief covers some of the ideas brought forth in several other submissions. I want to tell you that the human dimension that you raised is important at this stage. We have come to the end of our hearings and the dimension you bring forth is of great assistance. We hope that our recommendations can result in some hope on that particular dimension.

There is only one point which I would like you to comment on, Madam or Sir. You pointed out certain deficiencies; unfortunately, they are too numerous. On the other hand, we

[Texte]

responsabilité énorme par rapport à cela. Et, vous le devinez probablement aussi—je pense que vous le disiez—ce n'est malheureusement pas demain matin qu'on sera en mesure de changer la situation. La chose se fera progressivement. Dans l'état actuel des choses, comment voyez-vous l'intervention gouvernementale surtout au niveau fédéral? S'il y avait une recommandation plus importante que les autres, en tenant compte des fameux conflits de juridiction et des tentations de se renvoyer un peu la balle et en fonction de l'expérience que vous avez, quel serait, si c'est possible, le moyen le plus efficace en vertu de nos pouvoirs pour faire progresser davantage la cause des handicapés mentaux?

Ms Fisher: I think our issues are ones that cover the broad area, as you say. Of course, we know that precedence is the base line which we will work from. I think it is the support to know that we have the combined wishes provincially and then can only relate to those that fall in those jurisdictions. I find as I go through, though, that our concerns overlap. So in the example of education, although that is not a federal thing, your belief and the right of the child to have a home and community can then reinforce that education.

• 1415

Perhaps I could speak to the great difficulty we are finding—and I will give the example of the young lady in leaving her home—which is that we had to raise money. I do not know that we have raised enough. Just to defend that girl we had to raise probably \$10,000 to \$12,000. Now, whether or not that is a precedent we do not know. As you know, our national organization is trying to build a fund to be able to do that. This week we met with a mother whose lawyer has told her she has a case to bring against an institution who has made her child much more handicapped. The frustration when she found, on consulting the lawyer, that there was no way the lawyer could afford... We do have some lawyers who are trying very hard to be our advocates and are finding it very hard to be financed. I find with great sadness that therefore some of those issues, which I think could be precedent setting, could open doors and would prevent our having to go the court way... I would prefer in Canada that we do not have to always go the court way, but we have to acknowledge that unfortunately some of these issues do not get established in this, and I think the sterilization issue is one.

So in replying to you regarding the areas where we overlap or cannot enter, I think the rights of people overlap.

Mr. Jack Walton (Executive Member, Board of Directors, Alberta Association for the Mentally Handicapped): In terms of my perspective and my background, one of my concerns is the institutionalization of people, dealing with mental handicaps strictly on that basis. There are lots of situations where an individual is or should really be in a situation to be dealt with generically, either through the medical model or through the educational model or through some generic service; in fact,

[Traduction]

have a tremendous responsibility in this regard. And, as you probably know yourself—I think you were saying it—we cannot change the situation overnight. Things will be done progressively. In the current state of affairs, how do you see government involvement mainly at the federal level? If there was one recommendation that was more important than the others, in view of the famous jurisdictional conflicts and of the temptation to pass the buck and on the basis of your experiences, what would be the most effective means within our power to move the case of the mentally handicapped, if at all possible?

Mme Fisher: Je pense que nos questions couvrent toute la gamme, comme vous dites. Bien sûr, nous savons que les précédents constituent notre point de départ. C'est l'encouragement qui nous vient de la conviction d'avoir su catalyser les désirs au niveau provincial. Je constate, cependant, que nos préoccupations se recoupent. Ainsi, dans l'exemple de l'éducation, même si cela n'est pas de compétence fédérale, votre conviction et le droit de l'enfant à un foyer et à une collectivité peuvent renforcer cette éducation.

Je pourrais peut-être parler de la grande difficulté à laquelle nous nous heurtons—et je vous citerai l'exemple de la jeune femme qui quitte son foyer—à savoir l'obligation de trouver de l'argent. Je ne pense pas que nous en ayons trouvé assez. Juste pour défendre cette jeune fille, nous avons probablement dû trouver \$10 000 à \$12 000. Nous ne savons pas s'il s'agit d'un précédent ou pas. Comme vous le savez, notre organisme national cherche à créer un fonds à cette fin. Cette semaine, nous avons rencontré une mère dont l'avocat lui a dit qu'elle a une bonne cause contre une institution qui a aggravé considérablement le handicap de son enfant. La frustration qu'elle a connue lorsqu'elle a constaté, en consultant l'avocat, qu'il n'y avait aucune façon dont l'avocat pouvait se permettre... Nous avons des avocats qui ne ménagent rien pour nous défendre et qui ont de la difficulté à trouver du financement. Je constate avec une grande tristesse que certains de ces problèmes qui pourraient peut-être constituer des précédents—pourraient ouvrir des portes et nous éviteraient d'avoir à nous adresser aux tribunaux... Je préférerais ne pas toujours avoir à m'adresser aux tribunaux, mais il nous faut bien reconnaître que, malheureusement, certaines de ces questions ne sont pas réglées. La stérilisation en est une.

Donc, pour vous répondre au sujet des domaines où il y a chevauchement ou encore qui nous sont interdits, je pense que les droits des personnes se chevauchent.

M. Jack Walton (membre du Comité de direction, Conseil d'administration, Alberta Association for the Mentally Handicapped): Dans ma perspective et à la lumière de mes antécédents, une de mes préoccupations est l'institutionnalisation des gens; je m'occupe des handicaps mentaux uniquement sous ce rapport. Il y a une foule de situations où l'individu est ou devrait être traité de façon générique, soit selon le modèle médical, soit selon le modèle éducatif, soit encore selon un

[Text]

because of a mental handicap there is a more expedient way to solve the problem.

Maybe I can share again a personal experience in a situation. A young fellow I am friends with who deals with a mental handicap is presently going through a court hearing for a compulsory care order, and that is based upon the fact that he sometimes refuses to take his medication for epilepsy. If you or I were to refuse to take our medication for something, that would be that; we would not be taken through a court order to an institution. I think there are very simple lines that can be drawn, and I think the approach that any legislation or any will to enact legislation that allows for a generic approach or a situational approach with generic supports would be a valuable approach. I think it would serve well a lot of the people we attempt to serve.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Paul Gagnon, Member of Parliament for Calgary North.

Mr. Gagnon: Thank you, Madam Chairman. Mrs. Fisher, that was very touching testimony today. It is amazing to sit here listening to the different testimony and different emotions, and yours is certainly the most touching I have heard today.

I was a little confused with your situation with your son in a sense that you talk about changes in the Immigration Act on page 16, where you talk about a foreign family. I understand that in your situation you are a fifth-generation Canadian. Were you married to a non-Canadian when your child was born?

Ms Fisher: When our son was born my husband and I were both Canadians. While he was in the United States he became an American in that he was working for World Health and was travelling under that type of work. I remained a Canadian. We registered our daughter, who does not deal with a handicap, so she was allowed equal citizenship.

• 1420

With our son, I think in the trauma of dealing with this new little baby we did not, although our understanding was that this had no part of it. It was when we chose to come back to Canada and he was sought to come back to Canada to help in the building of a medical school here that we were then informed we could not bring our son.

Mr. Gagnon: In the eyes of Canadian immigration, was the son's citizenship that of the father's?

Ms Fisher: At the time all we could think of was that must have been what they were looking at.

Mr. Gagnon: That is certainly again a section 15.

Ms Fisher: Yes, it is.

Mr. Gagnon: Okay. I appreciate the clarification. Thank you.

[Translation]

autre service générique; de fait, à cause d'un handicap mental, il y a une façon plus commode de régler le problème.

Je pourrais peut-être vous partager encore une fois une expérience personnelle. Un de mes jeunes amis atteint d'un handicap mental se trouve présentement devant les tribunaux pour une ordonnance de garde obligatoire. C'est qu'il refuse parfois de prendre ses remèdes pour l'épilepsie dont il est souffrant. Si vous et moi refusions de prendre les remèdes qui sont prescrits pour une chose ou pour une autre, cela n'irait pas plus loin; nous ne serions pas institutionnalisés, par ordre du tribunal. Il y a des choses très simples à établir et, selon moi, une mesure législative ou une tentative de mesure législative pour permettre une approche générique ou une approche situationnelle avec des appuis génériques serait très valable. Selon moi, cela servirait bien une foule de personnes que nous cherchons à aider.

La présidente suppléante (Mme Collins): Paul Gagnon, député de Calgary-Nord.

M. Gagnon: Merci, madame la présidente. Madame Fisher, le témoignage que nous avons entendu aujourd'hui était très touchant. Les différents témoignages et les différentes émotions qui nous sont livrés sont parfois renversants, et le vôtre est certes le plus touchant que j'aie entendu aujourd'hui.

J'étais un peu mêlé en ce qui concerne le cas de votre fils, car vous parlez de changements à la Loi sur l'immigration à la page 16, où vous parlez d'une famille étrangère. Si j'ai bien compris, vous êtes une Canadienne de cinquième génération. Étiez-vous mariée à un non-Canadien lors de la naissance de votre enfant?

Mme Fisher: Lorsque notre enfant est né, mon mari et moi étions tous deux Canadiens. Pendant qu'il était aux États-Unis, il est devenu Américain, car il travaillait pour l'Organisation mondiale de la Santé, ce qui l'obligeait à voyager beaucoup. Je suis restée Canadienne. Nous avons déclaré notre fille, qui n'a pas de handicap; elle a donc été traitée sur un pied d'égalité du point de vue de la citoyenneté.

Dans le cas de notre fils, je crois que, traumatisés par la nécessité de nous occuper de ce nouveau-né, nous ne l'avons pas fait, bien que, d'après ce que nous comprenons, cela n'avait aucune importance. Ce n'est que lorsque nous avons décidé de revenir au Canada et qu'on a cherché à ramener notre fils pour travailler à la construction d'une école de médecine, que nous avons été informés qu'il était impossible de le faire.

M. Gagnon: Aux yeux de l'immigration canadienne, est-ce que le fils avait la même citoyenneté que son père?

Mme Fisher: À ce moment-là, nous avons pensé que c'était la seule chose qu'ils essayaient de déterminer.

M. Gagnon: Il s'agit certainement encore une fois d'une situation visée par l'article 15.

Mme Fisher: En effet.

M. Gagnon: Très bien. Je vous sais gré de la précision. Merci.

[Texte]

The Acting Chairman (Mrs. Collins): I would like to thank you for coming this afternoon and representing the views and concerns of the Alberta Association for the Mentally Handicapped. I can assure you that what you have said, which is reinforced by other groups with similar concerns from across the country, will find its way into our report. As you know, and as the chairman said this morning, we have to report by October 15. You will not have too long a wait before you will be able to see the fruit of our labours. Thank you very much.

Ms Fisher: Thank you.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): I am going to turn the chair over to Maurice. Maurice is our official vice-chairman. We have equality on this committee; everyone gets to be chairman. Oh, here comes the real chairman.

Mr. Gagnon: You have been fired.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Okay.

The Chairman: Thank you very much, everyone else who has been chairing the meeting up until now. My apologies to those of you who are here now; there may have been a delay, but when we are in Calgary there is so much going on. We are trying to do it all at once, and that includes hearing from the next individual who will be appearing before us, Jane Ellenor. I would like to call on Jane to come forward now. She is representing Lesbian Information Line.

Good afternoon. Our format is just to proceed over the next 15 minutes that are available for you to give us the benefit of your thinking and comments on section 15, and on any federal laws. Then, if there is time within that 15 minutes for MPs to ask questions arising out of what you have said, we will take advantage of that as well.

Ms Jane Ellenor (Co-ordinator, Lesbian Information Line, Calgary): Thank you very much. We welcome the opportunity to be here today and to present. I realize it was very short notice on our part, and I thank you for finding the time for us. My associate is Doug Young. Perhaps you could explain about yourself, Doug, and your association.

Mr. Doug Young (Representative, Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary): I am here as a representative of Gay and Lesbian Advocates, Calgary, Alberta. We attempt to provide legal information and referral to gay people and lesbians and we also endeavour to provide a liaison service with the Calgary police services.

Ms Ellenor: I am the co-ordinator of the Lesbian Information Line, which is a group here in Calgary dedicated to helping women who are gay survive in today's society, especially in Calgary. We have peer counselling. We have social activities, political lobbying and information dissemination. I am also the southern representative for GAYLLA, which is the provincial lobby for human rights on behalf of the homosexuals in Alberta. By day I am a civil servant and by night I am a political activist, as well as a private lesbian therapist.

[Traduction]

La présidente suppléante (Mme Collins): J'aimerais vous remercier d'être venus cet après-midi présenter le point de vue et les inquiétudes de l'*Alberta Association for the Mentally Handicapped*. Je peux vous assurer que ce que vous nous avez dit, et que confirment d'autres groupes préoccupés par les mêmes questions d'un bout à l'autre du pays, trouvera sa place dans notre rapport. Comme vous le savez et comme l'a déclaré le président ce matin, nous devons présenter notre rapport au plus tard le 15 octobre. Vous n'attendrez pas trop longtemps avant de voir le fruit de notre labeur. Merci beaucoup.

Mme Fisher: Merci.

La présidente suppléante (Mme Collins): Je vais maintenant céder la parole à Maurice, notre vice-président officiel. Nous respectons le principe de l'égalité dans notre Comité. Tous les membres sont présidents, à tour de rôle. Voici qu'arrive le vrai président.

M. Gagnon: Vous êtes congédiée.

La présidente suppléante (Mme Collins): Très bien.

Le président: Merci beaucoup à tous ceux qui ont présidé la réunion jusqu'ici. Mes excuses aux personnes présentes; il y aura peut-être un peu de retard. Mais quand nous sommes à Calgary, il se passe tellement de choses. Nous essayons de tout faire à la fois, notamment entendre la prochaine personne qui se présentera devant nous, M^{me} Jane Ellenor. J'aimerais demander à Jane de s'avancer maintenant. Elle représente la *Lesbian Information Line*.

Bon après-midi. Nous allons vous consacrer les 15 prochaines minutes pour que vous nous fassiez part de votre réflexion et de vos remarques sur l'article 15 et sur toutes les autres lois fédérales pertinentes. Si, dans ces 15 minutes, nous avons le temps de permettre aux députés de poser des questions sur votre exposé, nous le ferons.

Mme Jane Ellenor (coordonnatrice, *Lesbian Information Line, Calgary*): Merci beaucoup. Nous sommes heureuses d'avoir l'occasion d'être ici aujourd'hui et de présenter notre point de vue. Je suis consciente que nous avons donné un préavis très court et je vous remercie d'avoir trouvé le temps de nous écouter. Mon associé est Doug Young. Tu pourrais te présenter, Doug, et présenter ton association.

M. Doug Young (représentant, *Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary*): Je suis ici à titre de représentant de *Gay and Lesbian Advocates*, de Calgary, Alberta. Nous essayons de fournir des renseignements juridiques et d'aiguiller les homosexuels et les lesbiennes et nous fournissons également un service de liaison avec la police de Calgary.

Mme Ellenor: Je suis la coordonnatrice de la *Lesbian Information Line*, un groupe de Calgary qui vise à aider les lesbiennes à survivre dans la société d'aujourd'hui, surtout à Calgary. Nous offrons des services de consultation entre pairs. Nous avons des activités sociales, faisons du lobbying politique et diffusons de l'information. Je suis également la représentante de la région sud de GAYLLA, le groupe de pression provincial qui défend les droits de la personne au nom des homosexuels de l'Alberta. Le jour, je suis fonctionnaire, et le

[Text]

In trying to outline the points I was going to present today, I became aware that there was a lot of similarities to a scientific model. My format will be brief and it will be very outlined, but it will also be somewhat like a high school chemistry class.

The Chairman: I hope not. I never did very well in high school chemistry.

Ms Ellenor: I got 72%, but that is beside the point.

Our hypothesis is taken from John Crosbie's discussion paper *Equality Issues in Federal Law*.

Equality is a fundamental goal in Canadian life. The government of Canada is committed to eliminating any discrimination in its legislation and policies that could prevent Canadians from moving towards equality.

• 1425

Question: Is there a need to have sexual orientation specifically delineated in section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms?

Procedure: Let us review the state of the art. "Homosexual, lesbian, gay, sexual preference, sexual orientation"—there is a lot attached to those words. Most commonly, words attached to "homosexual" are fear, myth and stereotype. Some 10% of the general population deals with fears, myths and stereotypes every day. I would estimate that 9% of that population remains in the closet, not admitting their orientation to outsiders because of that very fear. They fear physical, emotional and also vocational risk and their safety.

Briefly, let us look at some areas of discrimination and unjust treatment in our society, some of our laws, and also the Criminal Code. In employment there is no job protection legislation; there is no recourse if we are dismissed. Oft-times there is very indirect discrimination and you are just not promoted; but very often you are not, but simply dismissed.

I notice some unions these days are being very progressive in protecting the rights of homosexuals but that is not the state of the art. The Canadian Armed Forces is a very common example, where homosexuals are not allowed to be a part of the forces. These restrictions are all based on moral judgments: the fear of blackmail, the fear of physical attacks, the mores of the country that they are visiting. This reminds me that they are basing their judgment on myth and stereotype. A question we have to ask ourselves is: Do moral judgments supersede human rights? There are many effects on the Criminal Code. The age of consent for heterosexual is 14, for homosexuals 21; that is a 7-year gap.

If you are walking down the street and see a couple kissing in public that is okay; if you saw two men or two women

[Translation]

soir, je suis activiste politique ainsi que thérapeute privée pour les lesbiennes.

En essayant de décrire les points que je voulais présenter ici aujourd'hui, je me suis aperçue qu'il y a beaucoup de ressemblances avec un modèle scientifique. Je serai brève et très précise, mais mon exposé se présentera aussi un peu comme un cours de chimie à l'école secondaire.

Le président: J'espère bien que non. J'ai toujours été nul en chimie au secondaire.

Mme Ellenor: J'ai eu 72 p. 100, mais cela n'a aucune importance.

Notre hypothèse est tirée du document de travail de John Crosbie intitulé «Les droits à l'égalité et la législation fédérale».

L'égalité est un objectif fondamental dans la société canadienne. Le gouvernement du Canada s'est engagé à éliminer de ses lois et politiques toute discrimination qui pourrait empêcher les Canadiens de progresser vers l'égalité.

Problème: Faut-il que l'orientation sexuelle soit mentionnée expressément dans l'article 15 de la Charte des droits et libertés?

Solution: Examinons la situation. «Homosexuel, lesbienne, gai, préférence sexuelle, orientation sexuelle», ces mots sont chargés de sens. La plupart du temps, 'homosexuel' évoque la crainte, les mythes et les stéréotypes. Environ 10 p. 100 de la population doit vivre tous les jours avec cette crainte, ces mythes et ces stéréotypes. Je dirais que 9 p. 100 de la population ne s'affiche pas, n'avoue pas son orientation ouvertement, à cause justement de cette crainte. Ces gens craignent pour leur santé physique et émotionnelle, pour leur carrière et pour leur sécurité.

Considérons rapidement certains domaines de discrimination et de traitement injuste dans notre société, dans certaines de nos lois et dans le Code criminel. Au travail, il n'y a aucune loi pour protéger notre emploi, aucun recours si nous sommes congédiés. Souvent, il existe une discrimination très indirecte et nous ne sommes pas promus; mais très souvent on va plus loin et on nous congédie.

Je remarque que certains syndicats sont très progressistes de nos jours et protègent les droits des homosexuels, mais ce n'est pas généralisé. Les Forces armées canadiennes sont un exemple bien connu d'employeur qui refuse d'embaucher des homosexuels. Les restrictions reposent toutes sur des jugements moraux: la peur du chantage, la peur des attaques physiques, les moeurs du pays où vont les soldats. Cela me rappelle que les gens fondent leur jugement sur les mythes et les stéréotypes. Une question que nous devons nous poser est la suivante: Les jugements moraux prévalent-ils sur les droits de la personne? Les effets sont nombreux dans le Code criminel. Ainsi, l'âge nubile est de 14 ans pour les hétérosexuels et de 21 ans pour les homosexuels; il y a un écart de sept ans.

Si vous vous promenez dans la rue et que vous voyez un couple s'embrasser en public, c'est bien; mais si vous voyez

[Texte]

kissing in public, what would your immediate gut reaction be? Would it be fear, myth, stereotype? Or would it be hey, it is a nice sunny day? That is okay.

Other areas of unequal treatment come into play with the Canada Pension, UIC, Revenue Canada, housing, wills, Alberta health care, company benefits, mental health profession, judges, media; the list goes on, and I am sure you have heard the list.

The next procedure is to analyse the data objectively. I have summarized the objective data for you. Homosexuality does exist. Homosexuality is an amenable condition; this is shown by research, statistics, personal testimony. Homosexuals are human beings deserving of rights, freedoms and dignity. Homosexuality is a visible characteristic. Moral issues concerning homosexuality are irrelevant when discussing human rights. Homosexuals are treated unequally.

Conclusion: Women and blacks are minority groups in need of protection. Conclusion: Individuals with differing sexual orientations are minority groups in need of protection.

Svend Robinson pointed out in his report regarding Bill C-225, the act to Amend the Canadian Human Rights Act:

It is clear that the bill is not suggesting that the majority does or does not endorse homosexuality as a way of life, but rather that we genuinely accept the principle of supporting the rights of a minority.

As we see it, the following action is necessary:

1. We must rid ourselves of moral judgments; we must educate the public.
2. We must redefine the nuclear family as one including the gay unit, therefore, ascribing all the benefits of society currently withheld from homosexuals in general.
3. We must specify sexual orientation in section 15 of the Canadian Charter of Rights, not simply infer protection and equal treatment.

Implications: With government setting the precedent, other laws, by-laws, etc., provincially speaking will follow soon. Homosexuals will have recourse when unequal treatment does occur. Educational legislation will pave the way for public attitudes and behaviour to change. Fears, myths and stereotypes will decrease. Understanding will increase. Discrimination will decrease. The end result? Individuals with a different sexual orientation will be equal before and under the law and will have the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination.

• 1430

In summary, in order to eventually eliminate the discrimination homosexuals face, the gay community needs both legal and philosophical support. We feel the inclusion of sexual

[Traduction]

deux hommes ou deux femmes faire la même chose, quelle serait votre réaction spontanée? La crainte, les mythes, les stéréotypes? Ou, il fait beau, pourquoi pas.

D'autres formes de traitement inégal se retrouvent dans le Régime de pensions du Canada, l'assurance-chômage, l'impôt, le secteur du logement, les testaments, l'assurance-maladie de l'Alberta, les avantages sociaux, les professions de la santé mentale, le droit, les médias; la liste n'en finit plus et je suis certaine que vous la connaissez.

La prochaine étape consiste à analyser les données objectivement. Je résume ces données à votre intention. L'homosexualité existe. L'homosexualité est un état responsable, comme en témoignent la recherche, les statistiques, les témoignages personnels. Les homosexuels sont des êtres humains qui méritent d'avoir des droits, des libertés et une dignité. Les questions morales concernant l'homosexualité ne sont pas pertinentes lorsqu'on parle des droits de la personne. Les homosexuels ne sont pas traités sur un pied d'égalité.

Conclusion: Les femmes et les Noirs sont des groupes minoritaires qui ont besoin de protection. Conclusion: Les individus dont l'orientation sexuelle diffère de celle des autres sont des groupes minoritaires ayant besoin de protection.

Svend Robinson a souligné dans son rapport sur le projet de loi C-225, qui vise à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne:

Qu'il est clair que le projet de loi ne laisse pas entendre que la majorité appuie ou n'appuie pas l'homosexualité, mais plutôt qu'on accepte sincèrement le principe de l'appui aux droits d'une minorité.

Selon nous, il faut prendre les mesures suivantes:

1. Nous devons nous débarrasser des jugements moraux. Nous devons éduquer le public.
2. Nous devons redéfinir la famille nucléaire de façon à ce qu'elle comprenne l'unité homosexuelle et, par conséquent, accorder aux homosexuels tous les avantages que la société leur refuse actuellement.
3. Nous devons mentionner l'orientation sexuelle dans l'article 15 de la Charte canadienne des droits et ne pas conclure par déduction qu'il y a protection et traitement égal.

Implications: Si le gouvernement crée un précédent, les autres lois et règlements provinciaux suivront rapidement. Les homosexuels auront des recours lorsqu'ils ne seront pas traités sur un pied d'égalité. La législation sera un facteur d'éducation et ouvrira la voie à une modification des attitudes et du comportement du public. Il y aura moins de crainte, de mythes et de stéréotypes, il y aura davantage de compréhension. Il y aura aussi moins de discrimination. Qu'en résultera-t-il? Les personnes qui ont une orientation sexuelle différente seront égales devant la loi, elles auront droit à une protection égale, aux mêmes avantages de la loi, sans qu'il y ait discrimination.

Pour résumer, afin qu'éventuellement disparaisse la discrimination à laquelle font face les homosexuels, cette communauté a besoin à la fois d'un appui juridique et philoso-

[Text]

orientation in section 15 of the charter would be a positive step in this direction. In fact, we feel it is an imperative step. We feel the government must respond to our pleas and take the lead for Canada. They must ascribe to gays and lesbians the protection of their fundamental human rights via federal legislation. The provinces will follow suit. Human rights legislators will rejoice. Perhaps the public will be upset initially, but I believe the end will justify the means.

Discrimination cannot be eradicated overnight. The charter is not a panacea. I feel the inclusion of sexual orientation in the charter will set the tone for Canada, and it will make a very clear message: Discrimination is not to be tolerated, and equality is a fundamental right for all Canadians.

The Chairman: Ms Ellenor, I would like to thank you for the presentation you have just given to the committee. In fact, I think if I had had you as a chemistry teacher in high school I might have done a lot better. You have been very clear and the presentation has been very well organized. There is a lot of information on this subject, and you have quite succinctly transmitted it to the committee. We appreciate your having done so in the fashion you did.

Our committee has had referred to it a private member's bill dealing with sexual orientation that was presented before the House of Commons during the first session. It is therefore a subject on which we will be reporting and making recommendations in our report when that is submitted to Parliament in about four weeks' time. So it is helpful to us to be hearing from you.

Monsieur Tremblay.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président.

Madame et monsieur, je pense que vous êtes bien conscients du fait que ce sont les mentalités qu'il faut changer, et non pas tant la loi. Ce Sous-comité a permis aux gens comme vous de sortir de l'anonymat, ce qui va faire en sorte, je l'espère, que les mentalités vont changer plus rapidement. Evidemment, vous voulez l'inclusion de l'orientation sexuelle comme motif de non-discrimination au niveau de l'article 15, ce qui permettrait aux provinces de suivre le pas. Je vous ferai respectueusement remarquer qu'au Québec, l'orientation sexuelle est officiellement un motif de non-discrimination. Nous avons tenu des audiences au Québec, et je n'ai pas senti que les problèmes qu'on nous exposait dans cette province étaient différents de ceux qu'on nous exposait ailleurs au Canada. Je me demande donc si cette inclusion va vraiment donner les résultats que vous espérez.

• 1435

Mr. D. Young: I would like to answer. I think I must disagree with you. It is extremely important to make legislative changes, although I do not believe it will eliminate discrimination. All it will do is allow people to attempt to gain their rights, and it will allow them to do it easier. It is an extremely expensive endeavour to go to the courts and secure your rights

[Translation]

prique. À notre avis, inclure l'orientation sexuelle à l'article 15 de la Charte serait une mesure positive. Nous estimons que le gouvernement doit donner suite à notre requête et montrer le chemin au reste du Canada. Il doit accorder aux gais et aux lesbiennes la protection de leurs droits fondamentaux par la biais d'une législation fédérales. Les provinces lui emboîteront ensuite le pas. Les législateurs des droits de la personne s'en réjouiront. Ils se peut qu'au départ le grand public se montre offusqué, mais je crois que la fin justifie les moyens.

La discrimination ne disparaîtra pas du jour au lendemain. En effet, la charte des droits de la personne n'est pas une panacée. D'y inclure l'orientation sexuelle, donnera le ton au reste du Canada et cela constituera un message on ne peut plus clair: On ne saurait tolérer la discrimination, et l'égalité des droits vaut pour tous les Canadiens.

Le président: Madame Ellenor, je vous remercie de votre exposé. À vrai dire, si vous aviez été mon professeur de chimie, j'aurais obtenu de bien meilleurs résultats. Vous avez été très claire et votre exposé était très bien rédigé. Il existe une foule de renseignements sur le sujet et vous en avez fait part succinctement au Comité. Nous vous remercions de la façon dont vous l'avez fait.

Notre comité a été saisi d'un projet de loi d'intérêt particulier relatif à l'orientation sexuelle, lequel a été déposé à la Chambre des communes au cours de la première session. C'est donc là un sujet sur lequel nous ferons rapport et nous ferons des recommandations dans notre rapport lors de son dépôt d'ici quelque quatre semaines. Vos commentaires et observations nous sont donc utiles.

Mr. Tremblay.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman.

Ladies and gentlemen, I think you are conscious of the fact that it is the attitude which will have to be changed and not so much the law. Because of this subcommittee, people like you did not remain anonymous and because of that, we hope that attitude will change more rapidly. You wish, of course, that sexual orientation be included as a cause of non-discrimination in terms of section 15, and in doing so, the provinces would follow suit. I respectfully submit that in Quebec sexual orientation is officially a motive of non-discrimination. Hearings have been held in Quebec, and I did not feel that the problems which were put forward in that province were different from those presented elsewhere in Canada. I am wondering if this inclusion will really result in what you are hoping for.

M. D. Young: J'aimerais répondre. Je ne suis pas tout à fait d'accord. Il est extrêmement important d'apporter des changements législatifs, mais je ne pense pas que ces modifications élimineront la discrimination. Elles ne feront que permettre aux gens de tenter de faire valoir leurs droits et leur permettront de le faire plus facilement. Il est extrêmement coûteux d'intenter des poursuites judiciaires pour faire valoir

[Texte]

in this fashion. It is still something people do on occasion, and I am sure it would happen on more occasions.

With legislative change, though, there would be the possibility of support from the various government agencies and services. It would certainly take some of the financial bearing in these kinds of situations away from the individual. Of course, there would still be situations where legal attempts would be necessary in order to secure your rights in a fashion that you believe you need them. I suspect it is true in cases of other minorities that are already protected.

I suppose there is also the possibility that through legal means the current state of the Charter of Rights and Freedoms possibly even does already include us.

Mr. Tremblay (Lotbinière): That is right.

Mr. D. Young: But it depends on a judgment by the Supreme Court of Canada, which may or may not be in favour of the inclusion of sexual orientation as a grounds for prohibiting discrimination. Again, it would be an extremely expensive route to follow.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Okay.

Mr. D. Young: Nevertheless, I would also like to add to what Jane had to say. The area of sexual orientation is one that covers everyone and not just homosexuals. Everyone has a sexual orientation. If we are going to limit it to discrimination against homosexuals or people who have been involved in a homosexual act, it includes an incredibly large number of people.

The possibility of people being discriminated against on perhaps even suspicion of homosexuality or perhaps even being involved in one act—and these kinds of circumstances do occur—allows for an incredibly large number of people to be affected by this legislation.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Okay. Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Mary Collins.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman. I really just wanted to make a comment, Jane. We started our hearings in May; we have been right across the country and we complete them today. We have heard submissions from individuals and organizations representing gays and lesbians from one end of the country to the other, from big cities and small towns, and from the Yukon. I think what you said today was an excellent sort of quick synthesis of the problems, the rationale and the suggested solutions, which reinforces what we have heard right across the country.

Do you have much contact with groups in other parts of the country? I just wondered, in terms of the situation in Alberta, how you would assess it in relation to other parts of the country. Do you have a sense of that?

Ms Ellenor: I do not think I personally have a sense of it. We all expend our energies in different ways, and we are expending it very much provincially right now.

[Traduction]

ses droits de cette façon. C'est encore quelque chose que les gens font de temps à autre, et je suis certain que cela se ferait plus souvent.

Par des changements législatifs cependant, il serait possible d'obtenir l'appui des divers organismes et services gouvernementaux. Cela éliminerait certainement une partie du fardeau financier que doivent assumer les individus dans ce genre de situation. Bien sûr, il y aurait encore des situations où il faudrait aller devant les tribunaux pour garantir ses droits de la manière jugée nécessaire. Je crois que c'est vrai dans le cas des autres minorités qui sont déjà protégées.

Je suppose qu'il est possible également que, par les voies juridiques, on démontre que la Charte des droits et des libertés actuelle s'applique déjà à nous.

M. Tremblay (Lotbinière): C'est exact.

M. D. Young: Mais tout dépend du jugement de la Cour suprême du Canada, qui pourrait être favorable ou défavorable à l'inclusion de l'orientation sexuelle comme motif interdit de discrimination. Là encore, c'est une voie très onéreuse.

M. Tremblay (Lotbinière): D'accord.

M. D. Young: Néanmoins, j'aimerais aussi ajouter autre chose aux propos de Jane. L'orientation sexuelle est un domaine qui vise tout le monde et pas seulement les homosexuels. Tout le monde a une orientation sexuelle. Si nous la limitons à la discrimination contre les homosexuels ou contre ceux qui ont participé à un acte homosexuel, elle englobe une quantité incroyable de gens.

La possibilité que des gens subissent une discrimination fondée sur ne serait-ce qu'une présomption d'homosexualité ou peut-être même la participation à un acte homosexuel—et ces situations se produisent—fait qu'un nombre incroyable de gens peuvent être touchés par cette législation.

M. Tremblay (Lotbinière): Bien. Merci beaucoup.

Le président: Merci. Mary Collins.

Mme Collins: Merci, monsieur le président. Je voulais simplement ajouter une remarque à l'intention de Jane. Nous avons entrepris nos audiences en mai; nous avons traversé le pays et nous les terminons ici aujourd'hui. Nous avons entendu des exposés d'individus et d'organismes représentant les homosexuels et les lesbiennes d'un océan à l'autre, des grandes villes et des petites, et du Yukon. Je crois que votre exposé aujourd'hui fait une excellente synthèse des problèmes, des justifications et des solutions proposées et qu'il renforce ce que nous avons entendu dans tout le pays.

Avez-vous beaucoup de contacts avec des groupes d'autres régions du pays? Je me demande comment vous évaluez la situation en Alberta par rapport à ce qui se passe dans les autres régions du pays. Pouvez-vous donner des précisions là-dessus?

Mme Ellenor: Je n'ai personnellement pas réfléchi à la question. Je crois que nous dépensons tous nos énergies de manières différentes et que nous oeuvrons beaucoup à l'échelle provinciale actuellement.

[Text]

With respect to AIDS campaigns, we are going across the country and trying to elicit support that way. But with respect to human rights, it is basically at the provincial level. I think what I have experienced in Alberta, coming from Ontario three years ago, is that we are much more conservative, of course, in Alberta and that people are much more afraid of the risks if they come out of the closet. This is just a personal observation.

Mrs. Collins: Thank you very much.

• 1440

Mr. D. Young: I think that my comment to that would be that the gay community in Calgary is part of a national community, that there is interaction between the various provinces and cities and there are some contacts between different organizations. But as Jane has said, because resources have been limited the focus has been mostly on local and regional activities up to this point.

Mrs. Collins: Thank you.

The Chairman: Thank you both very much. I think what Mary has said she said very well on behalf of the committee. Thank you for appearing before us.

Ms Ellenor: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next organization we will be hearing from is either Fathers Alberta or Alberta Fathers. I have it written down in two variations, but I know who the representatives of the organization are. They are David Baxter, director of publicity, and Mr. Theron Craig, who is the co-President. It is nice to meet you in person, Mr. Craig. We spoke by telephone earlier this morning. It is very important to us that we hear from groups and organizations representing all ranges of concerns under section 15, even those that have to be scheduled almost at the last minute. We appreciate that both of you were able to organize your schedules to be here at this time this afternoon.

Our format, as I think you have seen, is to give you the opportunity during a 15-minute period to give us the benefit of your thinking and your concerns in relation to section 15, then we will have some questions from the MPs, time permitting.

Mr. Theron A. Craig (Co-Chairman, Fathers Alberta): Mr. Chairman, thank you for the opportunity to be here, despite the confusion we have had. It is Fathers Alberta and I am Theron Craig, the co-chairman. David Baxter is to my right.

We did hand out a copy of a submission. I do not know if the members have received that yet. It might help to see that, so we can follow along. We are not going to cover all that is in the two pages. David will start off with a short statement before I turn to this paper.

Mr. David Baxter (Director of Publicity, Fathers Alberta): Thank you very much. Hello to you, Mary. It is nice to see you

[Translation]

En ce qui concerne les campagnes au sujet du SIDA, nous nous promenons dans tout le pays et tentons d'obtenir des appuis en ce sens. Mais pour ce qui est des droits de la personne, nous agissons plutôt à l'échelle provinciale. Ce que j'ai remarqué en Alberta, étant venue de l'Ontario il y a trois ans, c'est qu'il est certain que les gens sont beaucoup plus conservateurs en Alberta et qu'ils craignent davantage les risques qu'il y a à s'afficher au grand jour. C'est une observation personnelle simplement.

Mme Collins: Merci beaucoup.

M. D. Young: Je répondrai à cette question en disant que la communauté homosexuelle de Calgary fait partie d'une communauté nationale, qu'il y a interaction entre les provinces et entre les villes et qu'il y a des contacts entre les divers organismes. Mais comme l'a indiqué Jane, les ressources ont limité la portée des activités et, jusqu'ici, la plupart ont été menées à l'échelle locale et régionale.

Mme Collins: Merci.

Le président: Merci beaucoup tous les deux. Je crois que la remarque de Mary décrit très bien l'opinion du Comité. Merci d'être venus comparaître devant nous.

Mme Ellenor: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, le prochain organisme que nous entendrons est *Fathers Alberta* ou *Alberta Fathers*. Je l'ai consigné des deux façons, mais je sais très bien qui en sont les représentants. Il s'agit de MM. David Baxter, directeur de la publicité, et Theron Craig, coprésident. Heureux de vous rencontrer en personne, monsieur Craig. Nous nous sommes parlés au téléphone ce matin. Il est très important que nous entendions des groupes et des organismes représentant tous les genres de préoccupations liées à l'article 15, même ceux qui ont dû être inscrits à l'ordre du jour à la dernière minute ou presque. Nous vous savons gré à tous les deux d'avoir pu réorganiser votre emploi du temps afin de venir ici cet après-midi.

Comme vous l'avez sans doute remarqué, nous vous donnerons pendant quinze minutes l'occasion de nous faire connaître votre point de vue et vos inquiétudes concernant l'article 15, puis nous passerons à une période de questions des députés, si nous avons encore du temps.

M. Theron A. Craig (coprésident, Fathers Alberta): Je vous remercie, monsieur le président, de nous donner l'occasion d'être ici malgré la confusion dans laquelle nous nous sommes trouvés. Je représente *Fathers Alberta* et je suis Theron Craig, coprésident. David Baxter est à ma droite.

Nous avons remis un exemplaire de notre mémoire. Je ne sais pas si les membres du Comité ont déjà reçu ce document. Il serait peut-être utile que nous y jetions un coup d'oeil afin de nous y reporter. Nous ne pourrions pas traiter de tous les sujets abordés dans ces deux pages. David fera d'abord une brève déclaration, puis je parlerai de notre mémoire.

M. David Baxter (directeur de la publicité, Fathers Alberta): Merci beaucoup. Bonjour Mary. Heureux de vous

[Texte]

again. I think we were more organized when we were in Ottawa than we are here on our home turf. We are running all over the place trying to catch each other. I appreciate the opportunity to appear before some new colleagues here, whom I have not seen in Ottawa. I think every chance we get we can push our point.

As I understand this charter of human rights, it is kind of a high point on our journey towards a more just and humane society. I think of it as sort of a beacon toward which we can all go, but also a touch stone, which I see us taking our laws and applying them against as kind of a measure of where we are going.

Within the framework of our custom and laws, it is inherent in this charter that we grant each other the right to relationship as well as some measure of control over those relationships. Specifically, I refer to our relationship with ourselves, our loved ones, our neighbours, our environment and our spiritual centres.

It has been said that home is where you are best understood, and I think increasing numbers of Canadians have found that there is much misunderstanding where they currently live, so they move on seeking other relationships. In that sense, the relationships they seek are the ones that add a stepping stone to their growing. I think this is an inevitable process. It is not something one can stop. I do not think you can stop the growing. But I think it presents us with some difficulty, because if this were just a society of individuals who could move on very easily, I would not be before you. But they come with their attachments, deeply held attachments, and unfortunately in the journey of a man and wife separating there are a lot of other people along the way that get kind of caught up in the separation. These people are generally less resourceful; they are less close to the action; they are not as powerful. I think it is inherent in this charter and in the community responsibility that we have to take some care in how this separation takes place.

It is in this context that I guess Theron would like to speak specifically about the divorce laws in Canada and some of our feelings on how you might apply this Charter of Rights and Freedoms to the divorce laws.

Mr. Craig: Thanks, David. I am just going to cover part of the two pages that I think are most important if that is okay. Children are given the unique rights under this common law that we seem to run under to expect and receive proper care and support from both parents and to be protected against abuse or neglect.

[Traduction]

revoir. Je crois que nous étions plus organisés quand nous sommes allés à Ottawa que maintenant sur notre propre terrain. On dirait que nous jouons à cache-cache et que nous n'arrivons pas à nous trouver. Je vous remercie de nous permettre de me retrouver ici devant certains nouveaux collègues, que je n'ai pas vus à Ottawa. Nous sautons sur toutes les occasions de faire valoir nos idées.

D'après ce que je comprends, la Charte des droits de la personne est en quelque sorte un point tournant sur notre route vers une société plus juste et plus humaine. Je la considère comme une balise vers laquelle nous pouvons tous nous diriger, mais aussi comme une pierre de touche contre laquelle nous pouvons mesurer nos lois pour déterminer nos progrès.

Comme le veulent notre usage et nos lois, cette charte signifie implicitement que nous nous donnons les uns les autres un droit à des relations ainsi qu'une mesure quelconque de contrôle de ces relations. Je pense plus précisément à notre relation avec nous-mêmes, les êtres qui nous sont chers, nos voisins, notre environnement et nos centres spirituels.

On a dit que c'est où l'on est le mieux compris que l'on est chez soi, et je pense que de plus en plus de Canadiens ont découvert qu'il y a beaucoup de malentendus là où ils vivent actuellement; ils cherchent donc d'autres relations. En ce sens, les relations qu'ils cherchent sont celles qui les font grandir. Je pense que c'est un processus inévitable. Ce n'est pas quelque chose qu'on peut arrêter. Je ne crois pas qu'on puisse arrêter la croissance. Mais je pense que cela pose des difficultés, parce que si nous vivions dans une société où les gens pouvaient avancer très facilement, je ne serais pas devant vous. Mais les gens ont un bagage de liens, de liens fortement enracinés et, malheureusement, lorsqu'un homme et une femme se séparent, beaucoup d'autres personnes subissent les contrecoups de cette séparation. Ces gens sont généralement ceux qui ont le moins de ressources; ceux qui sont un peu éloignés du feu de l'action; ceux qui ne sont pas aussi puissants. Je crois que la charte et la responsabilité collective exigent que nous fassions attention à la façon dont cette séparation se déroule.

C'est dans ce contexte que Theron parlera plus précisément des lois sur le divorce au Canada et exprimera certaines de nos idées sur la façon dont la Charte des lois et libertés pourrait s'appliquer à ces lois.

M. Craig: Merci David. Si vous le voulez bien, je traiterai seulement des aspects les plus importants, selon moi, du document que nous vous avons remis. Les enfants ont des droits uniques dans la *common law* qui nous régit, des droits qui leur permettent de s'attendre à recevoir et à recevoir effectivement les soins et le soutien appropriés des deux parents et d'être protégés contre la brutalité et la négligence.

• 1445

In Alberta the Child Welfare Act provides for the protection of unmarried persons under 18 years of age whose well-being—physical, educational, social or moral—is endangered because of the failure, unfitness or inability of their parents or guardians. If either parent or both parents are found to be negligent, abusive or unfit as custodians then the child will

En Alberta le *Child Welfare Act* prévoit la protection des personnes célibataires de moins de 18 ans dont le bien-être physique, éducatif, social ou moral est menacé par l'échec, l'indignité ou l'inaptitude des parents ou des tuteurs. S'il est établi que l'un ou l'autre des parents ou les deux sont négligents, l'enfant deviendra pupille de la Couronne jusqu'à ce qu'on lui trouve un gardien convenable.

[Text]

become a temporary ward of the Crown until a proper custodian is available.

Notwithstanding the rights of the child, mothers and fathers are given rights, responsibilities and authorities to care for their children until the age of majority. The manner in which parents choose to raise their children is subject to specific criteria on neglect and abuse completely of their own mind and conscience. The Crown may not interfere with these relationships.

We submit that the relationship between a child and a mother and father is a basic right of all individuals and may only be challenged under the laws which protect children from abusive or neglectful parents.

I will move on to the section "The Divorce Act contravenes the Charter of Rights". We submit that the Divorce Acts, 1967-68, and the proposed Divorce Act amendment, Bill C-47, contravene the basic rights of the relationship between the child and the mother and father by continuing the preservation of the common law principle of the presumption of sole custody. Under the Divorce Act the Crown has intervened into the rights of the child and the parents in a manner which would not be tolerated under normal circumstances. In most cases of contested custody during divorce proceedings both parents are proven to be competent, loving custodians by their lawyers, for example, who provide in excess of the minimum level of care and support that is deemed to be required under the Child Welfare Act. Yet, through the presumption of sole custody inherent in our divorce laws, half of these parents as well as all of the children are denied their rights under totally new and irrelevant criteria.

So what do we want? We submit that in order to be compatible with the Charter of Rights the Divorce Act must be amended to include a presumption of joint custody, or co-parenting, depending on the phrase you are willing to use. The failure of such an amendment could undoubtedly result in challenges to custodial orders under the Charter of Rights. We believe such a challenge would be successful. We submit that it is the moral duty of this government to reinforce the meaning of the Charter of Rights in this regard by proper amendment of Bill C-47 at this time.

Relating to one other item that we might want answered directly, your question on your hand-out was whether an affirmative action program is appropriate to end the inequality. We feel that a provision of compulsory mediation attached to the court service for all Canadians who are going through divorce would help all parties—grandparents, parents, children, uncles and aunts and friends. Thank you.

The Chairman: Thank you both very much. When we began our hearings there was no awareness on the part of any of the members of the committee that this issue was so strongly developing in the country. We first heard about it in Montreal from a group of fathers there; then in Fredericton, New Brunswick, then in Toronto, now here in Calgary.

[Translation]

En dépit, des droits de l'enfant, les mères et les pères ont eux aussi des droits, des responsabilités et des pouvoirs au sujet de l'éducation de leurs enfants jusqu'à ce que ceux-ci atteignent l'âge de la majorité. La façon dont les parents choisissent d'élever leurs enfants dépend de critères précis concernant la négligence et la brutalité qui reposent complètement sur leur âme et conscience. La Couronne ne peut s'immiscer dans ces relations.

A notre avis, la relation entre un enfant et sa mère et son père est un droit fondamental pour chacun et ne peut être contesté qu'aux termes des lois qui protègent les enfants de parents brutaux ou négligents.

Je voudrais aborder maintenant la partie intitulée: la Loi sur le divorce contrevient à la Charte des droits. Selon nous, les Lois sur le divorce de 1967 et 1968 et le projet de loi C-47 visant à modifier cette loi contreviennent aux droits fondamentaux de la relation entre l'enfant et sa mère et son père en maintenant le principe de la présomption de garde unique cher à la *common law*. Par la Loi sur le divorce, la Couronne s'est immiscée dans les droits de l'enfant et des parents d'une manière qui ne serait pas tolérée dans des circonstances normales. Dans la plupart des cas où la garde est contestée pendant des procédures de divorce, les avocats démontrent que les deux parents sont compétents et aimants, qu'ils peuvent assurer plus que le niveau de soutien minimum requis en vertu du *Child Welfare Act*. Pourtant, à cause de la présomption de garde unique inhérente à nos lois sur le divorce, la moitié de ces parents ainsi que tous les enfants sont lésés dans leurs droits, en raison de critères tout à fait nouveaux et non pertinents.

Alors que voulons-nous? Selon nous, pour être compatible avec la Charte des droits, la Loi sur le divorce doit être modifiée afin de contenir une présomption de garde conjointe ou co-parentale, selon le terme que vous voudrez employer. Ne pas apporter une telle modification entraînera sans aucun doute des contestations des ordonnances de garde en vertu de la Charte des droits. Nous croyons que les demandeurs obtiendraient gain de cause. Nous estimons qu'il est du devoir moral du gouvernement de renforcer le sens de la Charte des droits à cet égard en modifiant comme il se doit le projet de loi C-47.

A propos d'un autre aspect auquel nous voudrions que l'on apporte une réponse directe, vous vous demandiez dans votre invitation si les programmes d'action positive sont un moyen approprié pour que cesse l'inégalité. Nous pensons qu'une disposition prévoyant une médiation obligatoire par les services juridiques et offerte à tous les Canadiens en instance de divorce aiderait toutes les parties: grands-parents, parents, enfants, oncles et tantes et amis. Merci.

Le président: Merci beaucoup, tous les deux. Lorsque nous avons entrepris ces audiences, aucun des membres du Comité n'était conscient que cette question prenait une telle ampleur au pays. Nous en avons d'abord entendu parler à Montréal, par un groupe de pères de cette ville; puis à Frédéricion au Nouveau-Brunswick, à Toronto et maintenant ici à Calgary.

[Texte]

Before we even begin, I just want to underscore one of the reasons why this committee was established by the government. It goes back to the change that was made on September a year ago to be sure that Ottawa is listening to Canadians before legislating for Canadians. It would indeed have been easy just to have stayed in Ottawa and, based on the conventional wisdom in our capital, have made some changes in federal laws that would have dealt with the range of issues under section 15. But truly it has only been by going across the country and being available to listen to individuals and groups and in turn having those individuals and groups taking the initiative to come forward and speak freely and openly about their concerns that we have now been able to identify other issues that are, although difficult, nevertheless very, very important in terms of being sure that at our federal level the laws do take into account the spirit of the guarantees found in section 15.

• 1450

Your reference to having seen Mary Collins in Ottawa of course, I suggest for the benefit of everyone here, would have been during the discussion of the new Divorce Act at the committee stage in Parliament. We have felt that, in fact, the greatest measure of what is being said by you and other organizations representing the same point of view is best brought home within the ambit of the divorce legislation of this country. Yet it is not something we are unmindful of and we want to be dealing with. I know Mary Collins may have a specific question on that, and I think Paul Gagnon does also. So let us begin in the moment or two remaining with Mary Collins, Member of Parliament for Capilano.

Mrs. Collins: Thank you, Mr. Chairman.

I am delighted to see you again. I think it was only about four months ago, really, that this issue arose, and you and your colleagues in other parts of the country have done an absolutely fantastic job in terms of bringing it to the attention of parliamentarians and the public. I know you had a little group on the Hill the day before yesterday, I believe. It is an issue that has caught the attention and interest, I can assure you, of many Canadians.

As the chairman said, the specific recommendations you are making we will be dealing with within the context of the Divorce Act and are going back into hearing consideration of that, I believe, in the next week or so. Whether or not it will come out exactly the way you want it I do not know at this point, but I am sure you will be continuing to push for this issue. I know you have the sympathy and concerns of many Canadians and parliamentarians. Just keep up the good work.

I will let Mr. Gagnon, who has not been involved in this for as long . . .

The Chairman: That was more of an encouraging note than a question, but I guess you were as delighted to hear that as a question. I think you have a response, Mr. Craig.

[Traduction]

Avant d'aller plus loin, je tiens à souligner l'une des raisons pour lesquelles le gouvernement a mis notre Comité sur pied. Il faut remonter à la modification apportée en septembre dernier pour veiller à ce qu'Ottawa entende les Canadiens avant d'adopter des lois pour les Canadiens. Il aurait été bien facile de rester à Ottawa et, se fiant à la sagesse populaire dans notre capitale, d'apporter des modifications aux lois fédérales qui auraient touché à la gamme de questions soulevées par l'article 15. Mais franchement, ce n'est qu'en faisant le tour du pays et en nous mettant à l'écoute des individus et des groupes et en permettant à des personnes et à ces groupes de s'avancer et de parler librement et ouvertement de leurs préoccupations que nous pouvons maintenant définir d'autres problèmes qui, bien que difficiles à résoudre, n'en sont pas moins très importants si nous voulons que, au niveau fédéral, les lois tiennent compte de l'esprit des garanties stipulées dans l'article 15.

A titre de renseignement pour tous ceux qui sont ici, je précise que, quand vous avez fait allusion à une rencontre avec Mary Collins à Ottawa, vous évoquiez les discussions en comité au sujet de la nouvelle Loi sur le divorce. Nous avons découvert que, de fait, la majorité des questions que vous et d'autres organisations partageant le même point de vue ont soulevées sont réglées le plus efficacement dans le cadre de la législation sur le divorce. Ce ne sont pas des aspects qui nous laissent indifférents et nous voulons y faire face. Mary Collins a peut-être une question précise à ce sujet et Paul Gagnon aussi. Commençons donc, pendant les quelques minutes qui nous restent, par Mary Collins, députée de Capilano.

Mme Collins: Merci, monsieur le président.

Je suis enchantée de vous revoir. Je crois que cette question a été soulevée il y a quatre mois à peine et que vous et vos collègues d'autres régions du pays avez abattu un travail colossal pour la porter à l'attention des parlementaires et du public. Je sais qu'un petit groupe était sur la colline avant-hier, je crois. C'est une question qui a attiré l'attention et l'intérêt de nombreux Canadiens, je peux vous l'assurer.

Comme l'a déclaré le président, nous tiendrons compte des recommandations précises que vous formulez quand nous modifierons la loi sur le divorce et nous nous pencherons à nouveau sur ce projet de loi dans les semaines qui viennent. Je ne sais pas encore si ce qui en ressortira correspondra exactement à vos attentes, mais je suis convaincue que vous continuerez d'exercer des pressions. Je sais que vous avez la sympathie de nombreux Canadiens et parlementaires, qui partagent vos inquiétudes. Continuez votre bon travail.

Je laisserai M. Gagnon, qui n'a pas participé à ces discussions depuis aussi longtemps . . .

Le président: Il s'agissait davantage d'un encouragement que d'une question, mais je suppose que vous l'avez entendu avec autant de plaisir qu'une question. Vous voulez répondre, monsieur Craig?

[Text]

Mr. Craig: I might ask Mary Collins a question that relates to her comment. We get feedback from these same people who were demonstrating two days ago on Parliament Hill that your Justice Minister, or our Justice Minister, is not that interested in amendments in the area that we are concerned about. We do not know if that is right or wrong, but it keeps coming back in different ways. Would you comment about that?

Mrs. Collins: I honestly cannot tell you at this point, because we have not gone into committee and heard from the Minister. I expect we will probably do that maybe next week or the week after and get his views. As you know, we had hearings during the spring, and the committee received that information. Usually the Minister will come back and meet with the committee and give us his thoughts on it. I do not know what those are at this point.

Mr. Craig: One of the proposals we have passed on to Mr. Crosbie is that he hold a national conference to deal with the question of joint custody, etc., because there seems to be so much misunderstanding surrounding that issue within your committee, the Standing Committee on Justice and Legal Affairs, and elsewhere. We have not received any response from Mr. Crosbie yet, so would you encourage him to reply?

Mrs. Collins: As you know, I made that proposal myself, actually, to our standing committee, so I have an equal interest in that.

Mr. Craig: Great. Thank you.

The Chairman: It sounds to me very clearly like that will be followed up on.

I would like next to ask Paul Gagnon, Member of Parliament for Calgary North, to ask any questions.

Mr. Gagnon: I echo the sentiments expressed by Mary Collins. One thing I think would be helpful to us is if any one of you gentlemen would state some of the personal cases you are familiar with where you have had this custody problem. I think it would sort of reinforce what you have said on a more formal basis in your report.

Mr. Craig: I will give one example and David Baxter might have some as well.

There is a gentleman in our community who has been back to court at least five times in an effort to obtain access to his children. In this case it may appear to be a gender issue, but we do have men and women in the situation of having no custody and access. The end result is that this fellow has been told to stay away from his children because there can be no resolution between the two parties. Mostly it is the mother not wanting to provide access. Now, it could happen the other way around. Again, it is not a gender issue I want to illustrate. The end result in this case is that this fellow may never see his children again, because he is in his seventies; he will probably die before he sees his children. That is a tragic thing to hear for us. He is a member of our organization and comes to our

[Translation]

M. Craig: J'aimerais poser à M^{me} Collins une question qui se rapporte à sa remarque. Les personnes qui ont manifesté sur la colline du Parlement il y a deux jours nous informent que votre ministre de la Justice, ou plutôt notre ministre de la Justice, n'est pas intéressé à apporter des modifications dans les domaines qui nous inquiètent. Nous ne savons pas si c'est vrai ou faux, mais la rumeur revient sous diverses formes. Pouvez-vous nous renseigner?

Mme Collins: Je ne peux honnêtement pas vous renseigner pour l'instant parce que nous ne sommes pas allés en comité et que nous n'avons pas entendu le ministre. Je suppose que nous le ferons probablement la semaine prochaine ou la semaine suivante et que nous entendrons son point de vue à ce moment-là. Comme vous le savez, nous avons eu des audiences au printemps, et le comité a reçu cette information. D'habitude, le ministre revient rencontrer le comité et nous fait part de son point de vue. Je ne sais pas ce qu'il pense actuellement.

M. Craig: L'une des propositions que nous avons transmises à M. Crosbie est qu'il organise une conférence nationale pour traiter notamment de la question de la garde conjointe, parce que de nombreux malentendus semblent entourer cette question au sein de notre comité, le Comité permanent de la justice et des questions juridiques, et ailleurs. Nous n'avons pas encore reçu de réponse de M. Crosbie, alors pourriez-vous l'encourager à nous répondre?

Mme Collins: Comme vous le savez, j'ai moi-même fait cette proposition à notre comité permanent, je suis donc aussi intéressée que vous.

M. Craig: Excellent. Merci.

Le président: Il me semble bien évident que cette question aura des suites.

J'aimerais demander à Paul Gagnon, député de Calgary Nord, de poser ses questions.

M. Gagnon: Je partage l'avis de Mary Collins. Je crois qu'il serait utile que l'un ou l'autre de vous deux nous décrive quelques cas personnels que vous connaissez bien où ces problèmes de garde se sont posés. Je crois que cela renforcerait ce que vous avez formulé officiellement dans votre rapport.

M. Craig: Je vous donnerai un exemple. M. Baxter en aura peut-être d'autres, lui aussi.

Nous connaissons un citoyen de cette ville qui est allé cinq fois devant les tribunaux afin d'être autorisé à voir ses enfants. Ce cas peut paraître une question de sexe, mais nous connaissons des hommes et des femmes qui n'ont ni la garde de leurs enfants ni le droit de les voir. Au bout du compte, on a dit à ce monsieur de se tenir loin de ses enfants parce que les deux parties ne peuvent arriver à s'entendre. C'est surtout la mère qui ne veut pas donner l'accès aux enfants. Mais le contraire pourrait arriver. Encore une fois, je souligne qu'il ne s'agit pas d'une question de sexe. Dans mon exemple, il se pourrait que le père ne voie jamais plus ses enfants, parce qu'il a plus de soixante-dix ans. Il va probablement mourir avant de les revoir. Nous trouvons que c'est une situation tragique. Il est membre de notre organisme et vient à nos réunions. Le simple

[Texte]

meetings. The fact that he even shows up is amazing at times. So that is an illustration of the kind of problem that comes out.

Mr. Gagnon: Mr. Craig, that is the sort of thing that really strikes home. Thank you for sharing it with us.

Mr. Baxter: Mr. Gagnon, I want first to start off by thanking you for the use of your office while we were in Ottawa, the Xerox machine and your secretary's nimble fingers. Without that we would not have been able to present our case to Mary Collins and her colleagues.

• 1455

The Chairman: Never let it be said that the member from Calgary North does not go the extra mile to serve the interests of his constituents.

Mr. Baxter: I did not want to comment specifically about the cases, because there are many of them, but I did want to very briefly say that a strange thing happened to us on the way to Father's Rights.

When we went to Ottawa we encountered gentlemen who were in the throws of what Mr. Harvey is in; they were justifiably angry at just about everybody—the justice system, the lawyers, their ex-spouses and so on. The more deeply we go into this issue we find out, as Theron said, that it is not a gender issue; it is how do we negotiate this very difficult transition period between separation, divorce, living together and so on and how do we not mash kids in the middle?

The thing that comes home to us again and again is if you are going to negotiate in good faith then you do not set up court on a football field where somebody has to come off within 60 minutes being the winner. You have to have a place where one deals amicably, where one deals fairly and honourably. I think 100,000 Canadians cannot be wrong; they find a court room is a terribly scary, dehumanizing place to go and talk about the future of their children. The experience...

I would urge you to spend some time talking to your colleagues and asking them to look at the New Zealand system, at the California system, and for God's sake to take a look at the savings to the taxpayer. If the California court costs \$15,000 a day to run, and they go from 2,200 cases in one year to 8 the next year, the saving to the taxpayer is incredible, but so is the saving to the people and their lives and the lawyers they pay ad infinitum. We have members in our organization who have spent \$25,000, \$35,000, \$45,000 in court time trying to get a definition of reasonable access, trying to get it tied down.

• 1500

So I do not think it is a male-female thing. I think we have to change the venue of where we are deciding this thing. I think it has to come into an office with a skilled person who can help people negotiate in good faith, not with lawyers at three weeks' paces apart with memos and winners and losers, please.

Mr. Gagnon: Thank you.

[Traduction]

fait qu'il vienne nous voir est déjà parfois renversant. Voilà le genre de problème qui peut exister.

M. Gagnon: Monsieur Craig, voilà des faits qui parlent vraiment par eux-mêmes. Merci de nous les faire connaître.

M. Baxter: Monsieur Gagnon, je voudrais d'abord vous remercier de nous avoir permis d'utiliser votre bureau quand nous étions à Ottawa, ainsi que la photocopieuse et les doigts agiles de votre secrétaire. Sans cette aide, nous n'aurions pas pu défendre notre cause devant Mary Collins et ses collègues.

Le président: Que l'on m'accuse jamais le député de Calgary Nord de ne pas tout faire pour servir ses électeurs.

M. Baxter: Je ne voudrais pas commenter les cas individuellement, car ils sont tellement nombreux, mais je dirai rapidement qu'il nous est arrivé une chose bizarre lorsque nous nous battions pour les droits du père.

Lorsque nous sommes allés à Ottawa, nous avons rencontré des hommes aux prises avec la même situation que M. Harvey. Ils étaient fâchés, à juste titre d'ailleurs, contre à peu près tout le monde: le système judiciaire, les avocats, leur ex-conjoint, et ainsi de suite. Plus on approfondit la question, comme l'a dit Theron, plus on se rend compte que ce n'est pas une question de sexe. C'est plutôt une question de savoir surmonter la période de transition entre la séparation, le divorce, vivre ensemble et tout le reste, sans écraser les enfants en passant.

Nous avons été frappés maintes et maintes fois par la nécessité de négocier de bonne foi, c'est-à-dire, qu'il ne faut pas se comporter comme si on était dans le ring d'où sort forcément un gagnant. Il faut trouver un endroit où on peut traiter les choses à l'amiable, de façon équitable et honorable. Je ne crois pas que 100 000 Canadiens aient tous tort d'estimer que la cour est une tribune effrayante et déshumanisante pour aller parler de l'avenir de leurs enfants.

Je vous exhorte à en parler à vos collègues, à leur demander d'examiner le système néozélandais ou californien et, surtout, aux économies qui seraient réalisées. En Californie, les frais d'exploitation de la cour s'élèvent à 15 000\$ par jour. Or, dans un an, ils ont réduit de 2 200 à 8 le nombre d'affaires jugées. C'est le contribuable qui y gagne, mais également les parties concernées et leur vie privée et les avocats bien rémunérés. Certains membres de notre organisation ont dépensé jusqu'à 25,000, 35,000 et même 45,000 dollars dans les cours de justice pour obtenir une définition de ce qu'est un accès raisonnable.

Donc, ce n'est pas une question de sexe. Nous devons changer le cadre. Il faudrait prévoir un bureau avec une personne compétente qui puisse aider les parties à négocier de bonne foi et éviter ce va-et-vient de notes de service entre les bureaux d'avocats toutes les trois semaines. Il faut, surtout, éviter cette idée du reste nul.

M. Gagnon: Merci.

[Text]

Le président: Merci. Les prochaines et dernières questions seront posées par Maurice Tremblay, député de Lotbinière.

M. Tremblay (Lotbinière): Merci, monsieur le président. Monsieur Baxter, monsieur Craig. On ne peut que sympathiser avec la situation. Si on accepte votre proposition, à savoir la garde conjointe, cela permettra, vous en conviendrez, à plusieurs pères de famille d'assumer aussi cette responsabilité. Si nous en sommes rendus là, si le système en est rendu là, c'est peut-être parce que nous mêmes ou les pères de famille l'ont voulu ainsi. En ce qui a trait à vos commentaires de tantôt, on ne peut que vous féliciter d'énoncer un point de vue semblable. Je pense que vous devez sentir parmi les membres de ce Comité toute la sympathie accordée à vos commentaires. Mais ne croyez-vous pas que dans l'état actuel du droit, sans amender la loi comme vous le disiez, si on ajoutait au système judiciaire des compétences en la matière, des gens spécialisés qui réaliseraient ce que vous disiez tantôt, c'est-à-dire apporter une dimension plus humaine, ne croyez-vous pas, dis-je, que ce serait mieux? Le but visé est toujours le bien de l'enfant. Vous êtes peut-être des ex-maris, mais vous êtes toujours des pères de famille. Alors je ne sais pas si, sans modifier les lois existantes, sans rien chambarder, s'il ne serait pas possible d'ajouter au système judiciaire des aides, des experts en la matière, pour mieux solutionner le problème.

Mr. Baxter: I do not think so. You can add the experts, but if you do not have the presumption of joint custody they can say look, I will sit here and negotiate until the cows come home, but I know in the background there is this piece of law; I do not have to move because I know it is there and I know what the practice is. So you can sit and talk; I will talk to you, but it does not mean anything. So it needs the presumption that both parents are responsible for co-parenting and also the kind person, the skilled person to help negotiate.

Mr. Craig: I would just like to add that in the area of property and the division of property in divorce, before there was a guideline that talked about 50-50 split of property under normal kinds of circumstances there was a lot of fighting going on. There still is in some cases, but once the legislation indicated that the normal split would be 50-50 it reduced the need to fight over that particular area. I point out again not that you split the children down the middle but that you both retain your responsibilities and that is recognized. Then if we do have those helpers, which in our mind would be a form of a mediator rather than an adversary kind of representative, we would get the care of the children back on top of the pile, where we want it to be. As you correctly stated at the beginning, that is our concern.

The fact that some fathers may have let us down in the past does not seem to help us too much today. That is why we are here to represent that concern.

• 1505

Mr. Baxter: I also agree that men have made this very uncomfortable bed for themselves and they are now trying to lie in it. It is pretty damned uncomfortable. They have to find a way out of it.

[Translation]

The Chairman: Thank you. The next and last questions will be asked by Maurice Tremblay, member for Lotbinière.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Baxter, Mr. Craig. We can only sympathize. If we accept your proposal for joint custody, you would agree that this would allow many fathers to assume the responsibility as well. If we have reached that stage, then maybe it is because we or, at least, fathers of families have wanted it that way. To go back to your earlier comments, you can only be applauded for taking such a position. You must feel the empathy that all the members of the committee feel. Do you not feel that it would be helpful, without amending the present legislation, to give the legal system more jurisdiction in this area and hire skilled people to do what you mentioned earlier, to bring in more human dimension to the whole question? The objective would still be the good of the child. You may be ex-husbands, but you are still fathers. I do not know whether it would be feasible to help out the legal system by hiring specialists to settle the problem, without drastic changes to existing legislation.

M. Baxter: Je pense que non. On peut engager du personnel spécialisé, mais s'il n'y a pas présomption de garde conjointe, les conjoints sauront qu'ils peuvent négocier jusqu'à la semaine des quatre jeudis, car ils savent qu'ils ont derrière eux cette loi. Ils connaissent bien la pratique et savent qu'ils ne seront pas obligés de reculer. On peut négocier sans que les négociations changent les positions d'un pouce. Il faut d'abord la présomption que les deux parents sont responsables de la garde de l'enfant et il faut également la présence d'un spécialiste en négociations.

M. Craig: Avant que l'on adopte la ligne directrice faisant état de la séparation égale des biens en cas de divorce, il y avait beaucoup de batailles. D'ailleurs, il y en a encore dans certains cas, mais aussitôt que l'on a légiféré la séparation égale des biens, les conjoints sentaient moins le besoin de batailler. Je vous signale encore une fois que l'on n'a pas le droit de se départager les enfants mais qu'on doit reconnaître les responsabilités conjointes. S'agissant des conseillers, qui seraient plutôt des médiateurs que des arbitres, on pourrait redonner à la garde des enfants son importance première. Comme vous l'avez constaté au départ, c'est notre préoccupation principale.

Le fait que certains pères nous aient peut-être déçus par le passé ne semble pas avoir aidé notre réputation aujourd'hui. Voilà la raison pour laquelle nous sommes venus témoigner.

M. Baxter: Je reconnais aussi que les hommes se sont créés une situation très peu confortable et qu'ils doivent maintenant composer avec. Ça leur fait mal, et il faut qu'ils s'en sortent.

[Texte]

Mr. Tremblay (Lotbinière): Thank you both, thank you very much.

The Chairman: Well that note about trying to find a way out of some of the problems we have is of course why this committee is here. We want to thank you both very much for helping us to try to find a way out of some of the problems as we address section 15.

Mr. Craig: Thank you. It is our pleasure.

The Chairman: Ladies and gentlemen, the next presentation to the committee, which will be the last one this afternoon and indeed the last one of our entire public hearing process that began some months ago, will be made by Mr. and Mrs. J. M. Baxter. I would like to call on the Baxters to come forward now, please. I understand you have come into town from Priddis, just outside Calgary. I note you waving to the member for Calgary North, Paul Gagnon, who you obviously recognize and who we are delighted to have joining our committee at the hearings here today. We are delighted as well that you were able to come before us. We would now like to ask you to give us the benefit of your thoughts and comments on federal law and section 15.

M. J.M. Baxter (présentation individuel): Monsieur le président, mesdames et messieurs du Comité sur le droit à l'égalité. C'est un privilège de pouvoir comparaître devant vous. Mon nom est John Baxter et je voudrais vous présenter mon épouse Rose-Marie qui se joint à moi pour présenter ce dossier, et voici ma fille Diane.

Mesdames et messieurs, comme les parents des jeunes femmes homosexuelles, nous sommes ici pour demander que vous donniez votre appui au projet de loi C-225, Loi privée de M. Svend Robinson.

My wife and I will jointly make this presentation. We originally submitted a written brief dated July 30, which we have been told has been distributed to the committee, but events of the past two months have caused us to modify this brief. It is the amended version we will now present.

The purpose of our submission is to provide the committee with some insight into the issue from the special perspective of the parents of a gay person. We are here for only one reason—for the protection of our daughter and our gay friends. We originally had two points to make: one, at the Alberta provincial level there is not the political will to enact legislation that would grant our daughter the protection in law afforded other minorities with special needs, and therefore it is essential that the federal government show the necessary leadership; and two, certain elements in society are consciously or unconsciously promoting anti-homosexual attitudes that have the potential to increase homophobia, and if not putting our daughter and her friends at risk physically they are indeed causing psychological damage. To these we have added a third point. There is an urgency for the requested amendment to be enacted at the soonest possible moment.

[Traduction]

M. Tremblay (Lotbinière): Je tiens à vous remercier beaucoup tous les deux.

Le président: Vous avez dit qu'il fallait tenter de trouver des solutions à certains problèmes, et c'est bien sûr la raison d'être de ce Comité. Nous voulons vous remercier beaucoup, tous les deux, de nous avoir aidé à chercher des solutions à certains des problèmes qui se posent dans le contexte de l'article 15.

M. Craig: Merci. Cela nous a fait plaisir.

Le président: Mesdames et messieurs, le prochain exposé qu'entendra le Comité, et ce sera le dernier de cet après-midi et, de fait, le dernier de toute cette série d'audiences publiques qui ont commencé il y a plusieurs mois, nous sera présenté par M. et Mme J.M. Baxter. J'aimerais demander aux Baxter de bien vouloir s'avancer maintenant. On m'apprend que vous arrivez de Priddis, dans la banlieue immédiate de Calgary. Je vois que vous avez salué le député de Calgary-Nord, Paul Gagnon, que vous reconnaissez manifestement; nous sommes très heureux que M. Gagnon se joigne à nous pour l'audience d'aujourd'hui. Nous sommes aussi ravis que vous ayez pu venir comparaître devant nous. Nous aimerions maintenant vous demander de nous faire part de vos pensées et observations sur les lois fédérales et l'article 15.

Mr. J.M. Baxter (individual presentation): Mr. Chairman, ladies and gentlemen, members of the Committee on Equality Rights. It is a privilege to be able to appear before you. My name is John Baxter and I would like to introduce my wife, Rose-Marie, who will be making this presentation with me, and this is my daughter, Diane.

Ladies and gentlemen, as the parents of a young homosexual woman, we are here to ask that you give your support to Bill C-225, a private member's bill introduced by Mr. Svend Robinson.

Ma femme se joindra à moi pour présenter cet exposé. Nous avons, au départ, soumis un mémoire écrit au Comité en date du 30 juillet, et on nous apprend que ce mémoire a été distribué aux membres du Comité, mais les événements de ces deux derniers mois nous ont amenés à modifier ce mémoire. C'est la version amendée de ce mémoire que nous voulons maintenant vous présenter.

Notre but est de tenter de transmettre aux membres du Comité la perspective spéciale des parents d'une personne homosexuelle. Une seule raison a motivé notre présence ici: la protection de notre fille et de nos amis homosexuels. Au départ, nous voulions faire ressortir deux choses: premièrement, le gouvernement provincial de l'Alberta n'a pas la volonté politique de promulguer une loi qui accorderait à notre fille la protection juridique dont bénéficient d'autres minorités ayant des besoins spéciaux, il est donc essentiel que le gouvernement fédéral prenne les devants en la matière; et, deuxièmement, certains éléments de notre société, de manière consciente ou inconsciente, prônent des attitudes anti-homosexuelles qui peuvent accroître l'homophobie, attitudes certainement néfastes sur le plan psychologique, et qui entraînent peut-être des risques de sévices corporels pour notre fille et ses amis. Nous avons ajouté un troisième point aux deux précités. Il est

[Text]

On March 4, 1985 we wrote a letter to every member of the Alberta legislature, requesting their support of an amendment to the Individual Rights Protection Act to prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. We received replies from 29 of the 49 people. There was a total of 24 non-commitment type responses, the sort of thing like thanks, I will discuss the issue with my fellow MLAs, but I am not going to let you know what I am thinking.

To their credit, four members made their views known, and I will quote:

The fact that the act does not enumerate every conceivable difference cannot be construed as an endorsement for discrimination on an amended ground. The Alberta government's position is that sexual orientation is a very private matter and need not be communicated to anyone; therefore it does not need protection.

Health and Social Services committee of the government caucus reached the following conclusions. The expression of sexuality is a controllable aspect of all our lives, unlike other visible characteristics that traditionally give rise to discrimination against a person. Respect Gay Views will continue to express their views in caucus.

The only other answer from the Minister responsible for the bill dealt at length with the parliamentary niceties related to the timing and to the fact of when and how debates and amendments to the act could be made.

• 1510

As you are no doubt aware, the issue of this particular amendment was never even given the dignity of a discussion in the House. We think the facts speak for themselves. Our local government is not prepared to do anything at this time. We can only hope that through positive action on the part of the federal government our daughter and our gay and lesbian friends will achieve equality under the law. It will be their first step toward full citizenship.

Mrs. Rose-Marie Baxter (Individual Presentation): With respect to our second point regarding the promotion of anti-homosexual attitudes, because of our daughter's orientation and our own involvement in Dignity, a support group for gay Catholics, we have become extremely sensitive to the fear and repression felt in their community. Recent media articles have brought homosexuality into public view, many with a negative effect that seems to foster homophobia. This can indirectly cause violence, both psychological and physical, against a very vulnerable community.

For example, we cite the policy of the Big Brothers of Canada not to allow homosexuals in their organization. They

[Translation]

urgent que l'amendement que nous demandons soit promulgué le plus rapidement possible.

Le 4 mars 1985 nous avons expédié une lettre à tous les membres de l'Assemblée législative de l'Alberta, leur demandant d'appuyer un amendement à la Loi sur la protection des droits individuels afin d'interdire la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Nous avons reçu des réponses de 29 de ces 49 députés. Vingt-quatre de ces réponses étaient du genre diplomatique, où l'on nous disait, par exemple, merci, je discuterai de ces questions avec mes collègues députés, mais je ne vais pas vous faire part de mes opinions.

Toutefois, et c'est à leur honneur, quatre députés se sont exprimés clairement, et je vais les citer:

Le fait qu'une loi ne fasse pas état de toutes les différences possibles ne peut être interprété comme ratifiant la discrimination au titre d'un motif qui a fait l'objet d'un amendement. La position du gouvernement de l'Alberta est que l'orientation sexuelle est une question d'ordre très privé et n'a pas à être communiquée à qui que ce soit; il n'est donc pas nécessaire de la protéger.

Le Comité de la santé et des services sociaux du caucus gouvernemental a tiré les conclusions suivantes: nous pouvons tous contrôler l'expression de notre sexualité, alors que ce n'est pas le cas pour d'autres caractéristiques qui ont dans le passé suscité la discrimination. Le groupe *Respect Gay Views* continuera d'exprimer ses points de vue au sein du caucus.

La seule autre réponse, obtenue du ministre responsable du projet de loi, traitait longuement de subtilités parlementaires liées aux délais et aux procédures à suivre pour modifier la loi.

Comme vous le savez, la Chambre des communes n'a même pas jugé bon de débattre les questions soulevées par cet amendement. À notre avis, les faits eux-mêmes sont éloquentes. Notre gouvernement local n'est pas disposé à faire quoi que ce soit pour le moment. Tout ce que nous pouvons espérer est que le gouvernement fédéral prendra des mesures positives pour que notre fille et les homosexuels et lesbiennes que nous comptons parmi nos amis puissent obtenir l'égalité aux yeux de la loi. Ce sera là leur premier pas vers la citoyenneté à part entière.

Mme Rose-Marie Baxter (communication personnelle): Pour ce qui est de notre deuxième argument concernant la promotion d'attitudes antihomosexuelles, l'orientation sexuelle de notre fille et notre propre participation à Dignity, groupe d'appui pour homosexuels catholiques nous ont sensibilisés à la peur et à la répression qui frappent les homosexuels. L'homosexualité a récemment fait l'objet d'articles de presse, dont un grand nombre la présente sous un jour négatif, qui ne peut qu'encourager l'antihomosexualité. Indirectement, ce genre d'attitude peut donner lieu à la violence, psychologique et physique, envers un groupe très vulnérable.

Pour citer un exemple, les Grands frères du Canada n'admettent aucun homosexuel au sein de leur organisation et

[Texte]

reaffirmed this stance when the American Big Brothers recently decided to allow gay men to become Big Brothers. Their policy implies by innuendo that homosexuals must be morally deficient. They are undoubtedly unaware of statistics, which show that 98% of sexual assaults are made by heterosexual men.

The Canadian Armed Forces in February 1985 dismissed five "hard-core" lesbians from a military base at Shelbourne, Nova Scotia. They claim it was not a witch hunt, but we know from personal experience that the term "hard-core" is inaccurate, not to mention slanderous, and that this incident and others like it would never happen but for the existence of an extremely discriminatory rule. Dropping this policy could make Canada a leader in the field of international rights.

In June 1985 *The Calgary Herald* published an article by John Howse, titled "AIDS Has Taken the Gayness out of Homosexuality". It was full of inaccuracies. But what was more frightening was its underlying feeling of homophobia and the fact that Mr. Howse had advocated putting a hold on civil rights for homosexuals until the AIDS problem was dealt with. I would like to quote two short pieces:

We seem overly occupied with homosexual rights, their rights to teaching posts, to religious ministries, to executive positions in business . . .

And:

I would like to see publicists within the homosexual community shelve their push for homosexual civil rights while we resolve this health scare.

In our clippings we also have an almost-full-page article written by a Christian fundamentalist on the sinful condition of homosexuals. Some are very forthright in their claim that gays deserve AIDS. The advent of AIDS in society has been a good excuse for people who are homophobic to give license to their homophobia, even though it is a well-known fact that AIDS is not a gay disease but affects many segments of society. At the same time, these same people appear unaware that there are support groups for gay people in most of the major churches.

Last summer we discovered by accident an evangelist named Jimmy Swaggart preaching on cable TV. Luckily, we live in the country, without cable, and received only the sound portion of the program. The words that came from this Christian man were frightening in their level of hate. Homosexuals and Russians were his targets that day. We wrote to the Department of Communications and our Member of Parliament. In return, we received pounds of material on rules and regulations and a concerned letter from our MP. It seems they are working on regulations that will prohibit programming likely to hurt individuals on the basis of race, colour, religion, etc., and everything but sexual orientation.

[Traduction]

ont confirmé cette prise de position quand l'organisme américain, *American Big Brothers*, a décidé d'admettre des homosexuels. Cette politique sous-entend, par insinuation, que les homosexuels sont moralement inférieurs. Les auteurs de cette politique semblent ignorer que 98 p. 100 des attaques sexuelles sont le fait d'hommes hétérosexuels.

En février 1985, les Forces armées canadiennes ont rayé de leurs cadres cinq lesbiennes «invétérées» de la base militaire de Shelbourne, en Nouvelle-Écosse. L'Armée prétend qu'il ne s'agissait pas d'une chasse aux sorcières, mais nous savons par expérience personnelle que l'expression «invétéré» est inexacte, voire même calomnieuse, et que cet incident, tout comme d'autres incidents semblables, ne se serait jamais produit sans l'existence d'une règle extrêmement discriminatoire. L'abandon de cette politique mettrait le Canada au premier rang dans la défense des droits de la personne.

En juin 1985, le *Calgary Herald* a publié un article de John Howse intitulé *AIDS Has Taken the Gayness out of Homosexuality* (Le SIDA est une douche froide pour les homosexuels). Cet article était truffé d'inexactitudes, mais ce qui était encore plus effrayant c'est qu'il s'en dégageait un sentiment d'antihomosexualité et que M. Howse préconisait qu'on laisse en suspens la question des droits des homosexuels tant que le problème du SIDA n'était pas résolu. J'aimerais citer deux brefs extraits de cet article:

Nous semblons obnubilés par la question des droits des homosexuels, de leur droit à enseigner, à être ministres du culte, à occuper des postes de direction dans l'entreprise . . .

Et:

J'aimerais que les défenseurs des droits des homosexuels mettent une sourdine à leurs revendications tant que cette alarme médicale n'aura pas été résolue.

Parmi nos coupures de presse, nous avons un article de près d'une page entière, rédigé par un fondamentaliste chrétien et portant sur l'état de péché des homosexuels. Certains n'hésitent pas à dire ouvertement que les homosexuels frappés par le SIDA n'ont que ce qu'ils méritent. L'arrivée du SIDA dans notre société est pour les antihomosexuels l'occasion de donner libre cours à leurs sentiments, alors qu'il est bien connu que le SIDA frappe d'autres segments de la société que les homosexuels. Ces personnes semblent également ignorer que la plupart des églises établies ont des groupes de soutien pour les homosexuels.

L'été dernier, nous avons par accident capté les paroles de l'évangéliste Jimmy Swaggart à la télévision. Comme nous vivons à la campagne où il n'y a pas de câblodiffusion, nous ne recevions que le son, sans l'image. La haine qui se dégageait des paroles de cet homme qui se prétend chrétien faisait peur. Ce jour-là, il s'attaquait aux homosexuels et aux Russes. Nous avons écrit au ministère des Communications et à notre député. En réponse, nous avons reçu une abondance de documents exposant les règles et règlements de la radiodiffusion, ainsi qu'une lettre pleine de sollicitude de la part de notre député. Il semble que les autorités étudient actuellement de nouveaux règlements qui interdiront les émissions susceptibles de porter atteinte aux personnes du fait de leur race, de leur

[Text]

This year this same evangelist is distributing pamphlets in Canada through his ministry to back up his TV message, and we quote:

The sex pervert is a gay or homosexual. I am sick to death of words like "gay" being used to amass respect for people who do not deserve respect. Why do we not use words descriptive of their chosen lifestyle, such as "pervert", "queer" or "faggot"? There are plenty of appropriate words branding these people for what they really are.

In June of this year we received our national pro-life newsletter, which included a full-page ad from an organization called REAL Women. It stated that they had not been funded federally for their projects but that a lesbian mothers' defence fund and a gay-lesbian organization were funded to support workshops in their communities. The overriding tone of the letter was one of self-righteousness and insinuations that people like our daughter belonged to a different level of society. They used the phrase "promote lesbianism" a number of times, which led us to believe they are unaware that you cannot promote lesbianism. Either you are a lesbian or you are not.

We find it morally reprehensible that such people can tell us that our daughter and her friends should not be allowed in the school systems, to enlist in the armed forces, or to be employed in church organizations. We also find it unbelievable that we should have to defend the moral fibre of our daughter or her friends in this so-called enlightened age.

As parents of a homosexual woman, we find that these tendencies to condemn the gay community and its resulting violence cause us a great deal of stress. But can you imagine what effect it has on those who are gay? We will give you some short, personal examples of the stresses involved in dealing with the community if you happen to be a homosexual.

Last summer a young lesbian friend of ours suffered the ultimate in hurt and humiliation from a high school physical education teacher. She had graduated from this high school a few years prior with an outstanding academic grade and as one of the school's top athletes. Since then she had been doing volunteer work in the school as a girl's basketball coach. She was confronted one day with the accusation that she was a lesbian and that she could no longer go into the girls' dressing room or coach the team. Yet this same young woman was majoring in social work along with my daughter. They had been invited to be guest speakers in a day of dialogue at the same high school a few months earlier on the subjects of wife and child abuse. We all ached for her, knowing how deeply she had been hurt.

[Translation]

couleur, de leur religion, etc., et de toute autre caractéristique à l'exception de l'orientation sexuelle.

Cette année, le même évangéliste diffuse au Canada des écrits répétant le message qu'il transmet à la télévision. En voici un extrait:

Les homosexuels ou *gays* sont des perversis sexuels. J'en ai assez d'entendre des mots comme *gay* utilisés pour chercher à donner du respect à des gens qui n'en méritent pas. Nous devrions plutôt utiliser des mots décrivant le style de vie qu'ils ont choisi, par exemple «perversi», «pédéraste» ou «tantouse». Les mots ne manquent pas pour qualifier ces gens de ce qu'ils sont en réalité.

En juin de cette année, nous avons reçu le bulletin national des opposants de l'avortement, qui comprenait une annonce publicitaire d'une page entière pour une organisation appelée *REAL Women*. Ce groupe se plaignait de ce qu'il n'avait reçu aucune subvention fédérale pour ses projets, alors que le gouvernement fédéral avait donné des fonds à un groupe de mères lesbiennes et à une organisation d'homosexuels et de lesbiennes pour financer des ateliers communautaires. La lettre dégageait une impression générale de pharisaïsme et insinuait que notre fille appartenait à une couche différente de la société. L'expression «promouvoir le lesbianisme» y était utilisée un certain nombre de fois, ce qui nous porte à penser que les auteurs ne savent pas qu'il est impossible de promouvoir le lesbianisme: ou bien on est lesbienne, ou on ne l'est pas.

• 1515

À notre avis, il est moralement condamnable que de tels gens puissent nous dire que notre fille et ses amis ne devraient pas être admis dans le système scolaire, dans les Forces armées ou dans les organisations religieuses. Nous trouvons également incroyable qu'à une époque prétendument éclairée, nous soyons obligés de défendre la moralité de notre fille et de ses amis.

En tant que parents d'une lesbienne, nous trouvons que ces tendances à condamner les homosexuels, et la violence qui en découle sont pour nous une grande cause de tension. Il est difficile d'imaginer les effets qu'elles ont sur les homosexuels eux-mêmes. Voici quelques brefs exemples personnels des tensions auxquelles les homosexuels sont soumis au sein de leur collectivité.

L'été dernier, une des nos jeunes amies lesbiennes a souffert la plus abjecte humiliation par un professeur d'éducation physique d'une école secondaire. Quelques années auparavant, elle avait elle-même terminé ses études, avec d'excellentes notes, à cette école dont elle était également l'une des meilleures athlètes. Depuis, elle entraînait l'équipe de basketball des filles à titre bénévole. Le professeur d'éducation physique l'a accusée d'être lesbienne et lui a annoncé qu'elle ne pourrait plus entrer dans les vestiaires des filles ou entraîner l'équipe. Pourtant, cette jeune femme poursuivait avec ma fille des études universitaires en travail social, et quelques mois auparavant, toutes deux avaient été invitées à prononcer un discours sur la question du maltraitement des enfants et des femmes, à cette même école. Nous avons tous compati pour

[Texte]

During the summer a friend came to us looking for advice on how to help a homosexual brother who has not been able to come to terms with his homosexuality. He has made two suicide attempts and is very much in need of counselling. We knew instinctively that we could not give out the names of either social workers or psychologists who were gay without their permission. This is not to say that a straight therapist would not have been as good. But with such strong suicidal tendencies the young man needed someone with a special empathy for his suffering who could help him to affirm himself as a worthwhile person. We should have been able to give her these names without hesitation, and without any fear that our friends' jobs would be in jeopardy.

Last but not least, my daughter commented the other day that life could become just a plain brown wrapper. It reminded me of another insidious fact. If you want to find out what is going on in your community by subscribing to gay publications, secular or religious, they all assure you that the mailings will be very discreet. You have to develop either a good sense of humour or let it eat away at you until you are convinced that you really are not as worthy as everyone else. It is a certainty that her brothers and sisters do not receive their mail in plain brown wrappers.

In the area of physical violence, we can only quote U.S. statistics in regard to attacks on homosexuals and what effect this repression has on them psychologically. We are unaware of similar Canadian studies. It is estimated in the U.S. that the community loses 2,500 gays a year to abuses of alcohol and related substances. Outside the health area, a task force did a report quantifying the incidence of violence against gays and lesbians. They found that one in five gay men had been beaten, attacked, punched, physically assaulted or provoked for nothing more than the perception that he was a homosexual. One in 10 lesbians are victims of the same kind of physical attack.

We find the perception of the statement almost as frightening as the attacks, and yet our Alberta government tells us that since gay people are an invisible minority they do not need protection. Alberta statistics in regard to firings will probably show us the same perception is probably one of the major causes for job termination or job reshuffling. Our government does not seem to realize that being invisible leaves you open to continual victimization. For example, how many times lately have you heard a racist remark made in front of someone in a visible minority? No matter how bigoted people might be, they usually have the sense to hold their tongue before slandering someone they consider inferior because of their sex, colour, religion, etc.

[Traduction]

cette jeune femme, sachant à quel point cette affaire l'avait meurtrie.

Au cours de l'été, un de nos amis est venu nous demander conseil ne sachant pas que faire pour aider son frère homosexuel qui n'était pas parvenu à s'accepter. Le frère en question avait à deux reprises attenté à ses jours et avait grand besoin d'aide. Nous savions instinctivement que nous ne pouvions donner le nom d'assistants sociaux ou de psychologues eux-mêmes homosexuels sans leur permission. Cela ne veut pas dire qu'un hétérosexuel n'aurait pas été en mesure d'aider la personne en question, mais, étant donné qu'il était porté au suicide, le jeune homme avait besoin de consulter quelqu'un capable de faire preuve d'une communion d'idées exceptionnelle et de l'aider à s'affirmer comme personne à part entière. Nous aurions dû pouvoir donner ces noms sans aucune hésitation ou sans craindre de compromettre l'emploi de nos amis.

Enfin, l'autre jour, ma fille a fait remarquer que sa vie pourrait fort bien être symbolisée par un emballage de papier brun. Cela m'a remis en mémoire un autre fait insidieux. Ceux qui désirent savoir ce qui se passe dans leur collectivité en s'abonnant à des publications homosexuelles, qu'elles soient laïques ou religieuses, sont assurés de recevoir leurs publications dans un emballage discret. Il faut ou bien arriver à voir le côté comique de la situation, ou bien laisser cette situation vous miner et vous convaincre que vous ne valez pas autant que les autres.. Il est certain que ses frères et soeurs ne reçoivent pas leurs publications emballées dans du papier brun.

Pour ce qui est de la violence physique, nous ne pouvons que citer les statistiques des États-Unis sur les attaques dont les homosexuels font l'objet et sur les effets psychologiques que cette répression a sur eux. Nous ne pensons pas qu'il existe d'études semblables au Canada. On estime qu'aux États-Unis, la société perd 2,500 homosexuels par an en raison de l'alcoolisme et de l'usage de stupéfiants. Dans un autre domaine que le domaine médical, un groupe de travail a publié un rapport sur la fréquence de la violence envers les homosexuels et les lesbiennes. Ce rapport indique qu'un homosexuel sur cinq a été battu, attaqué, frappé ou provoqué pour la simple raison qu'il est perçu comme homosexuel. Une lesbienne sur dix est victime des mêmes genres d'agression.

Le motif de ces attaques, c'est-à-dire la perception de l'homosexualité, nous trouble presque autant que les attaques elles-mêmes. Dans un même temps, le gouvernement de l'Alberta nous dit que les homosexuels n'ont pas besoin d'être protégés parce qu'ils constituent une minorité invisible. Les statistiques de l'Alberta sur les renvois d'employés montreraient probablement que la perception de l'homosexualité est à l'origine d'un grand nombre de renvois ou de mutations. Notre gouvernement ne semble pas se rendre compte que le simple fait d'être une minorité invisible vous expose continuellement à la victimisation. Il est rare, par exemple, d'entendre quelqu'un tenir des propos racistes en présence d'un membre d'une minorité visible. Quels que soient leurs préjugés, les gens ont généralement le bon sens de se taire plutôt que de calomnier quelqu'un qu'ils considèrent inférieur en raison de son sexe, de sa couleur, de sa religion, etc.

[Text]

Then consider again the number of times you have heard remarks about our gay friends using terms such as "faggot", "queer", and "dike" in a joking manner as a slanderous expression. How many times have our sons, daughters, or friends had to sit quietly by and accept this treatment because of the very invisibility our government tells us is protecting them?

• 1520

Returning to the statistics quoted above, they were used in the State of California, where a bill was signed to allow civil suits against victims of violence provoked by bigotry. The City of Seattle used the same data to pass a similar bill. We will be sadly disillusioned if we think this type of physical and psychological violence does not occur in Canada. It is exactly this kind of repression that undoubtedly causes many people to live in gay ghettos, to deal only with gays and acquire a false sense of security.

This is exactly the opposite of what is needed in our society today. The gay community can give us positive role models in all areas of Canadian society but until we have protective legislation in place, they will not surface in the numbers needed to take on the task of educating others. If we are not all equal in the eyes of the law, that last step is not feasible.

We of course realize that even with the law in place, there could still be the humiliation of a public hearing, but the very fact that this type of discrimination is illegal should act as a powerful deterrent. However, the law must be put in place first so the education process can begin.

Mr. J. Baxter: In the two months since our original written submission the situation has deteriorated dramatically. We feel it is necessary to add the third point. There is an urgency for this amendment to be enacted now.

On Friday, September 13, we saw on television that investigations are currently underway for a group called Aryan Nations, a United States-based white supremacy group which claims Southern Alberta as part of its territory. These people are a gun-bearing, cross-burning bunch of beauties, who are out to purify the white race. How many of you know what this is? It is a pink triangle. As did the Jews, the homosexuals had to wear a symbol, went to the same concentration camps and met the same death. That was the last time a racial purification was attempted.

I suppose I could be called an alarmist who is really concerned about a lunatic fringe and I suppose I can take some comfort from the Keegstra trial that my daughter cannot be the victim of hate literature without redress under the law, but she sure as heck can be turfed out of her apartment or fired from her job. Am I overly concerned? You are probably in a better position than I, having heard all the previous submissions, to make that judgment.

[Translation]

Par contre, il est fréquent d'entendre des remarques péjoratives à l'égard des homosexuels ou de les entendre traiter de «pédés», de «tantouses», etc., sur le ton de la plaisanterie, mais en fait de façon injurieuse. Il est impossible de compter le nombre de fois que nos fils et nos filles ont dû se taire et accepter cette forme de traitement, en raison même de leur invisibilité, qui, selon le gouvernement, les protège.

Pour en revenir aux statistiques déjà citées, l'État de la Californie s'en est servi pour adopter une loi permettant les poursuites civiles dans les cas de violence provoqués par le sectarisme. La ville de Seattle a utilisé les mêmes statistiques pour adopter un arrêté semblable. Nous nous trompons lourdement si nous pensons que ce genre de violence physique et psychologique ne se produit pas au Canada. C'est précisément ce genre de répression qui force un grand nombre d'homosexuels à vivre en ghettos homosexuels, à ne fréquenter que des homosexuels, et à acquérir par là l'illusion de la sécurité.

C'est exactement le contraire de ce dont notre société a besoin aujourd'hui. Les homosexuels peuvent nous offrir des modèles positifs dans tous les aspects de la société canadienne, mais tant qu'il n'y aura aucune loi pour les protéger, ils ne se dévoileront pas en nombre suffisant pour faire l'éducation des gens. Si nous ne sommes pas tous égaux aux yeux de la loi, cette dernière étape est impossible.

Nous savons, bien entendu, qu'une loi ne leur évitera pas l'humiliation d'une audience publique, mais le fait que ce genre de discrimination est illégal pourrait servir de mesure de dissuasion. Il faut toutefois que la loi soit adoptée avant que le processus d'éducation puisse commencer.

M. J. Baxter: Au cours des deux mois qui se sont écoulés depuis la présentation de notre mémoire, la situation s'est beaucoup dégradée, et nous pensons qu'il faut ajouter le troisième point. Il est essentiel que l'amendement soit adopté dès maintenant.

Le 13 septembre, nous avons appris à la télévision qu'une enquête est en cours sur un groupe qui s'appelle *Aryan Nations*. Il s'agit d'un groupe basé aux États-Unis, qui défend la suprématie de l'homme blanc et qui prétend étendre son territoire au Sud de l'Alberta. Ses membres sont des fanatiques, qui portent des armes à feu et brûlent des croix, et dont l'objectif est de purifier la race blanche. Combien d'entre vous reconnaissent cet objet-ci? C'est un triangle rose. Tout comme les Juifs, les homosexuels devaient porter un symbole, ils ont été internés dans les mêmes camps de concentration et y ont connu la même mort. C'est-là la dernière fois que l'homme a cherché à purifier la race.

Certains me prennent peut-être pour un alarmiste qui se laisse inquiéter par un petit groupe d'énergumènes. Je devrais peut-être me réjouir que le procès Keegstra a montré que ma fille ne peut légalement faire l'objet de publications haineuses. Par contre, il est tout à fait légal de l'expulser de son appartement ou de la congédier de son emploi. Est-ce que je me tracasse pour rien? Ayant déjà entendu tous les exposés

[Texte]

The other event of the past two months which has me scared has been the rapidly escalating state of public panic over the AIDS issue. Panic breeds irrational behaviour, which is now starting in earnest. There is isolation in hospitals, denial of dental work, and kids being thrown out of school. Obviously as a parent concerned for the welfare of my daughter I could be overreacting, but I am not the only one who shares this viewpoint. Let me quote briefly the small headlines from yesterday's *The Globe and Mail*.

AIDS fear sighted. Children... should not be "unjustifiably" excluded from school, the Quebec Human Rights Commission said yesterday.

Here is their quote:

Concern over AIDS risks degenerating into irrational fears... provoking discrimination, depriving certain people, notably school-aged children, of the possibility of exercising their rights.

It goes on. That was in yesterday's *The Globe and Mail*.

Homophobics and fundamentalists are now creeping out of the woodwork in an ever-increasing rate now that they can cloak their hate, ignorance, and fears in a respectable guise of concern for the public welfare. I am sure you all saw Fife's comment in *The Globe and Mail* last week, which distributed their... Was it funny? No, it was frighteningly accurate. The extremists are fanning the fires and the public is picking it up.

In pre-war Germany the seeds of anti-Semitism were there but were dormant. What started out as isolated acts of hooliganism gradually spread. The government remained passive. The public did not become concerned until they were made to realize—and this is in quotes, of course—that the Jews were responsible for Germany's problems. At that point anti-Semitism became respectable, a patriotic duty, and even legal.

Is my analogy too extreme? Perhaps it is, but perhaps not. At least in pre-war Germany nobody was dying and look at what happened to the Jews. Today people are dying. There are reminders of the plague and of the black death. A headline from a Catholic publication reads "AIDS not a gay disease, the black death of our era". Press reports projecting 300,000 victims in the United States... Today everyone knows that the homosexuals are responsible for this calamity.

[Traduction]

précédents, vous pouvez probablement répondre mieux que moi à cette question.

L'autre événement des deux derniers mois qui m'effraie est la panique qui saisit de plus en plus le public à propos du SIDA. La panique entraîne des actions irrationnelles, et l'on commence déjà à en voir des exemples: isolation dans les hôpitaux, refus de soins dentaires et expulsion de l'école. Peut-être qu'en tant que parent qui a à coeur le bien-être de sa fille, je réagis trop vivement, mais je ne suis pas seul à penser de la sorte. Permettez-moi de vous citer quelques titres du *Globe and Mail* d'hier:

Une crainte du SIDA s'annonce. La Commission des droits de la personne du Québec a déclaré hier qu'il ne faut pas renvoyer les enfants... de l'école sans justification.

Voici la citation:

Les inquiétudes que suscitent les risques du SIDA dégénèrent en craintes irrationnelles... qui mènent à la discrimination et qui enlèvent à certaines personnes, notamment aux enfants d'âge scolaire, la possibilité d'exercer leurs droits.

Et l'article continue. Voilà ce que disait le *Globe and Mail* d'hier.

En nombre toujours croissant, les anti-homosexuels et les fondamentalistes montrent désormais leurs vraies couleurs, maintenant qu'il leur est possible de dissimuler leur haine, leur ignorance et leurs craintes sous le voile respectable du souci du bien-être public. Loin d'être amusant, le commentaire de Fife dans le *Globe and Mail*, la semaine dernière, effrayait par son exactitude. Les extrémistes attisent le foyer et le public suit le mouvement.

L'Allemagne de l'avant-guerre portait déjà en elle le germe de l'antisémitisme. Tout a commencé par des actes de malversation isolés, mais les choses ont rapidement empiré. Le gouvernement n'a rien fait et le public ne s'en est pas inquiété, jusqu'au jour où on lui a fait comprendre que les problèmes de l'Allemagne étaient attribuables aux Juifs, après quoi l'antisémitisme est devenu respectable, patriotique et même légal.

Pensez-vous que cette analogie soit trop extrême? Peut-être ou peut-être pas. Du moins dans l'Allemagne de l'avant-guerre, personne ne mourrait, et regardez ce qu'il est advenu des Juifs. Aujourd'hui, des gens meurent. On parle maintenant de la peste noire. Voici un titre tiré d'une publication catholique: Le SIDA n'est pas une maladie d'homosexuels, mais la peste noire de notre époque. Les articles de presse prévoient que la SIDA fera 300,000 victimes aux États-Unis. Aujourd'hui, chacun sait que les homosexuels sont responsables de cette calamité.

• 1525

Today we have Keegstras, we have white supremacy militants, we have a frightened and ignorant public. To compound the problem, here in Alberta we have a government without the political will to grant homosexuals equality under the law. To reflect for a moment on the reasons behind their inactivity, twice the Alberta Human Rights Commission

Aujourd'hui, nous avons des Keegstras, nous avons des militants de la suprématie de l'homme blanc, et nous avons un public apeuré et ignorant. Pour compliquer les choses, nous avons ici en Alberta un gouvernement qui n'a pas le courage politique d'accorder aux homosexuels l'égalité devant la loi. Que faut-il penser des raisons qui motivent cette inertie? À deux reprises, la Commission des droits de la personne de

[Text]

recommended that gay rights be assured under the law, and twice there was no action. Nobody wants it.

In May of this year Mr. Stephen McLellan of Edmonton detailed to your committee a long list of support, people who do want this thing in Alberta, both secular and religious. We personally know many Calgary churches supported the recommendation with letters. Too many people against it? Certainly not overtly. A non-issue? Yes, according to the government, which claims this minority is already adequately protected.

For me to pursue these reflections any further would be an insult to everyone's intelligence. We all know the real reason for their inaction on this issue is that to guarantee homosexuals specific protection under the law would be seen by some voters as an endorsement of homosexuality, and that of course would not be politically expedient. It would be naive to pretend otherwise.

Ladies and gentlemen of this committee, my wife and I see you as a very real source of hope in this matter. That you have been diligent, patient, concerned and empathetic in pursuing your duties is abundantly evident to us in reading the proceedings of previous committee hearings; for this we are truly grateful. We seek further reason to be optimistic, in that the current Parliament to which you will be making your recommendations has shown on both sides of the House a collective will to respond positively in the redress of social injustice.

In closing, my wife and I again ask that your committee endorse Bill C-225. If you should choose to do so, we pray you are successful in convincing Parliament that our daughter, along with the entire gay community, needs and deserves this type of protection.

Merci de votre attention et du privilège de présenter ce dossier.

Le président: Monsieur et madame Baxter, au nom des membres de ce Comité, je vous remercie.

Your presentation was one that brought into sharp relief the entire issue as it is felt on a personal and family level. Also, your analysis of the trends, the political realities, the forces that are at work in society, although we have heard this message many, many times across the country, as you know, it has nowhere else been stated with the same eloquence and thorough explanation of all that is involved. We appreciate very deeply the act of personal courage it has taken to bring this issue to the present stage so that we parliamentarians can indeed consider it as part of our mandate and part of our recommendations we will be making to Parliament in about four weeks' time.

On one detailed note, Mrs. Baxter, you were referring to American statistics. I should point out that a Winnipeg group has done a study on violence against homosexuals, at least in the greater Winnipeg area; this came to our attention during our hearings there. We will be happy to send you a copy of

[Translation]

l'Alberta a recommandé que les droits des homosexuels soient protégés par la loi, mais rien n'a été fait. Personne ne veut une telle mesure.

En mai de cette année, M. Stephen McLellan, d'Edmonton, a présenté à votre Comité une longue liste des noms des personnes et des organisations laïques et religieuses qui appuient l'incorporation d'une telle protection dans la loi. Nous savons personnellement combien d'églises de Calgary ont appuyé la recommandation par lettre. Y aurait-il trop de gens dans l'autre camp? Certainement pas de façon ouverte. S'agirait-il alors d'un problème qui n'en est pas un? C'est ce qu'affirme le gouvernement, qui prétend que cette minorité jouit déjà de toute la protection nécessaire.

Je ferais outrage à l'intelligence de chacun si je poursuivais ces réflexions à haute voix. Nous savons tous que l'inertie du gouvernement dans ce domaine s'explique facilement: en garantissant aux homosexuels une protection précise aux termes de la loi, le gouvernement risque de donner aux électeurs l'impression d'approuver l'homosexualité, ce qui ne serait pas opportun d'un point de vue politique. Il serait naïf de prétendre le contraire.

Mesdames et messieurs, ma femme et moi voyons en vous une bonne raison d'espérer. La lecture du compte rendu des audiences précédentes nous a prouvé que les membres du Comité ont poursuivi leur tâche avec diligence, patience, sollicitude et communion d'idées, et nous leur en sommes reconnaissants. Nous cherchons d'autres raisons d'être optimistes du fait que le Parlement auquel vous présenterez vos recommandations s'est montré décidé à prendre des mesures positives pour réparer les injustices sociales.

Pour terminer, ma femme et moi vous demandons de nouveau d'appuyer le bill C-225. Si vous décidez de l'appuyer, nous espérons que vous saurez convaincre le Parlement que notre fille et tous les homosexuels ont besoin de cette protection et la méritent.

Thank you for listening to us and for allowing us to present this file.

The Chairman: Mr. and Mrs. Baxter, on behalf of the members of this Committee, I thank you.

Votre exposé a su faire ressortir de façon très claire les dimensions personnelles et familiales de cette question. En outre, votre analyse des tendances, des réalités politiques et des forces qui sont à l'oeuvre dans notre société a été plus éloquente et a expliqué plus profondément tous les aspects du problème que le grand nombre d'exposés du même genre qui nous ont été présentés dans tout le Canada. Nous admirons le courage dont vous avez fait preuve en paraissant devant le Comité pour nous présenter votre point de vue, afin que nous puissions en tenir compte dans les recommandations que nous ferons au Parlement dans quatre semaines environ.

J'aimerais, Madame Baxter, vous préciser qu'un groupe de Winnipeg a fait une étude sur la violence dont sont victimes les homosexuels, du moins dans la région du Winnipeg métropolitain. Nous en avons eu connaissance au cours de nos audiences à Winnipeg. Nous serons heureux de vous en faire parvenir un

[Texte]

that as of tomorrow morning if we catch our plane in a couple of minutes and get back to Ottawa on time for that. I am afraid there is no time for questions, but in a sense they are not needed; you have said it all and you have said it very well.

Perhaps I could conclude on this note. Our hearings began in Ottawa on Tuesday, March 26, at 4.12 p.m., with the Minister of Justice, Mr. Crosbie, appearing before us. Since that time presentations have been made to us in public hearings by some 700 groups and individuals, who in total represent over 1,000 people appearing before us. In terms of written briefs and submissions received, we are now over the 1,300 level. There can be no doubt that in this country Canadians are genuinely concerned about the meaning of section 15 and how that can be applied to reinterpret what we have strived for in this country for decades. We have striven for a society at the centre of which is tolerance for the differences that mark all of us in this human community and for legal support as a basis for that toleration to ensure that every man or woman, every person in this country, no matter what his background, no matter what his age, orientation, language, or race, no matter what form of Canadian that individual is, will have the fullest opportunity to realize his potential in this very promising land.

• 1530

I would like to thank you both very much. I would like to thank those of you who were here today in Calgary for the last of our public hearings. The committee members are now going to return to Ottawa, and on Saturday, Sunday, Monday and Tuesday we are going to be going into seclusion and doing nothing but working on the report that will be made to Parliament in about four weeks' time.

M. Tremblay (Lotbinière): Monsieur le président, je m'excuse de vous interrompre, mais j'ai l'impression que vous allez conclure.

Je veux simplement dire à M. et M^{me} Baxter en regardant leur fille qui est devant moi, qu'elle peut certainement être très fière de vous, et je vous félicite. Merci.

Le président: Merci au personnel sans qui il nous serait impossible de faire notre travail.

For years now we have always had simultaneous translation in the two official languages of our country on our hearings, as it should be, and I would like to thank the interpreters who have been with us.

In addition, I would like to thank Wayne Létourneau and Gordon Johnston, who have been bringing these proceedings to Canadians through sign interpretation. At some times, such as in Vancouver the other day, not only was the interpretation of our proceedings going forward but there were people in the audience sending signed messages back to our interpreters. Sometimes we on the committee in fact wondered just what was being said. However, we are delighted that this is yet another expression of the ways in which we as Canadians can be mindful that everyone, including those who may suffer a

[Traduction]

exemplaire demain matin, si nous ne manquons pas notre avion et si nous arrivons à Ottawa à temps. Je regrette que nous n'ayons pas le temps de poser des questions, mais en réalité, elles ne sont pas nécessaires. Vous avez tout dit et vous l'avez fait avec beaucoup d'éloquence.

Pour conclure, je vous signale que nos audiences ont commencé à Ottawa le mardi 26 mars à 16h12, par la comparution du ministre de la Justice, M. Crosbie. Depuis lors, nous avons entendu quelque 700 groupes et particuliers, soit plus de 1000 personnes qui ont comparu devant le Comité. Nous avons également reçu plus de 1300 mémoires et exposés. Il ne fait aucun doute que les Canadiens prennent à coeur l'article 15 et la façon dont il peut être appliqué pour interpréter de nouveau ce que notre pays cherche à atteindre depuis des décennies. Nous nous sommes évertués à obtenir une société fondée sur la tolérance à l'endroit des différences qui nous caractérisent tous dans cette agglomération que nous formons, et nous avons cherché à établir des lois à cet effet, de façon que tous les citoyens de notre pays, hommes et femmes, indépendamment de leurs antécédents, de leur âge, de la langue, de la race ou du type de Canadien qu'ils constituent, aient la pleine possibilité de se réaliser sur cette terre remplie de promesses.

Je tiens à vous remercier tous deux, ainsi que les gens de Calgary qui ont assisté à cette dernière de nos audiences publiques. Les membres du Comité vont maintenant rentrer à Ottawa et dès samedi, dimanche, lundi et mardi, nous nous retirerons à l'écart pour nous consacrer exclusivement à la rédaction du rapport qui sera déposé en Chambre d'ici quelque quatre semaines.

Mr. Tremblay (Lotbinière): Mr. Chairman, I am sorry for interrupting you but I am under the impression that you are about to close the meeting.

I simply wanted to tell Mr. and Mrs. Baxter that their daughter, whom I am looking at now, has every reason to be proud of them. Congratulations. Thank you.

The Chairman: Thank you to the staff whose cooperation is indispensable to our work.

Depuis des années, nos audiences sont simultanément traduites dans les deux langues officielles du pays, comme cela doit se faire, et je tiens à remercier nos interprètes de leur excellent travail.

En outre, je remercie Wayne Létourneau et Gordon Johnston qui, grâce au langage mimique, ont permis à certains Canadiens de suivre nos délibérations. Il se trouve même qu'à Vancouver, l'autre jour, non seulement l'interprétation de nos audiences allait bon train, mais il se trouvait des gens parmi l'auditoire qui communiquaient par signes avec nos interprètes. Et parfois même, les membres du Comité se demandaient ce qu'ils pouvaient bien se raconter. Cela étant, nous nous réjouissons de cette autre marque tangible que nous, en tant que Canadiens, veillons à ce que ceux des nôtres qui sont atteints d'un handicap puissent, dans toute la mesure du

[Text]

particular handicap, can participate as fully as possible in the mainstream of Canadian society.

Thank you all very much. I declare the Calgary hearings and our entire public hearings of the committee on equality rights adjourned.

[Translation]

possible, participer à part entière à l'activité qui se déroule dans le reste de la société canadienne.

Un gros merci à tous. Je déclare que nos audiences de Calgary et toutes les audiences publiques du Comité des droits à l'égalité sont maintenant ajournées.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Calgary Association of Women and the Law:

C. Yvonne Chenier, Barrister & Solicitor, President.

From the Calgary Birth Control Association:

Dee Pearson, Secretary.

From the Organizational Society of Spouses of Military Members:

Mary Anne Jablonski, Vice-President;

Lucie Richardson, President;

Leslie Taylor;

Marnie Draper.

From the Alberta Native Women's Association:

Helen Boyse, Vice-President.

From the Alberta Association for the Mentally Handicapped:

Berta Fisher, President;

Jack Walton, Executive Member, Board of Directors.

From the Lesbian Information Line:

Jane Ellenor.

From Fathers Alberta:

David Baxter, Director of Publicity;

Theron A. Craig, Co-President.

Mr. & Mrs. J.M. Baxter.

De la «Calgary Association of Women and the Law»:

C. Yvonne Chenier, avocate, présidente.

De la «Calgary Birth Control Association»:

Dee Pearson, secrétaire.

De l'«Organizational Society of Spouses of Military Members»:

Mary Anne Jablonski, vice-présidente;

Lucie Richardson, présidente;

Leslie Taylor;

Marnie Draper.

De l'«Alberta Native Women's Association»:

Helen Boyse, vice-présidente.

De l'«Alberta Association for the Mentally Handicapped»:

Berta Fisher, présidente;

Jack Walton, membre exécutif, conseil de la direction.

De la «Lesbian Information Line»:

Jane Ellenor.

De «Fathers Alberta»:

David Baxter, directeur de la publicité;

Theron A. Craig, coprésident.

M. et M^{me} J.M. Baxter.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 28

Fascicule n° 28

Thursday, September 26, 1985

Le jeudi 26 septembre 1985

Chairman: Patrick Boyer

Président: Patrick Boyer

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Sub-committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité sur les*

Equality Rights

*of the Standing Committee on
Justice and Legal Affairs*

Droits à l'égalité

*du Comité permanent de la
justice et des questions juridiques*

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985

SUB-COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS OF THE
STANDING COMMITTEE ON JUSTICE AND LEGAL
AFFAIRS

Chairman: Patrick Boyer

Vice-Chairmen: Pauline Browes
Maurice Tremblay

SOUS-COMITÉ SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ DU
COMITÉ PERMANENT DE LA JUSTICE ET DES
QUESTIONS JURIDIQUES

Président: Patrick Boyer

Vice-présidents: Pauline Browes
Maurice Tremblay

MEMBERS/MEMBRES

Roger Clinch
Mary Collins

Sheila Finestone
Svend Robinson—(7)

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee



MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, SEPTEMBER 26, 1985
(75)

[Text]

The Sub-committee on Equality Rights of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs met at 3:45 o'clock p.m., this day, the Acting Chairman, Mary Collins, presiding.

Members of the Sub-committee present: Pauline Browes, Mary Collins, Alex Kindy, Howard McCurdy.

Other Member present: Sergio Marchi.

Witnesses: From the Canadian Ethnocultural Council: N. Parekh, President; M. Herzig, Research Coordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 5, 1985 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Tuesday, April 16, 1985, Issue No. 2*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:00 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 26 SEPTEMBRE 1985
(75)

[Traduction]

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité du Comité permanent de la justice et des questions juridiques se réunit, ce jour à 15 h 45, sous la présidence de Mary Collins (*présidente suppléante*).

Membres du Sous-comité présents: Pauline Browes, Mary Collins, Alex Kindy, Howard McCurdy.

Autre député présent: Sergio Marchi.

Témoins: Du Conseil ethnoculturel du Canada: N. Parekh, président; M. Herzig, coordinateur de la recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 5 mars 1985 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mardi 16 avril 1985, fascicule n° 2*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 heures, le Sous-comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, September 26, 1985

• 1547

The Acting Chairman (Mrs. Collins): I would like to bring this meeting of the subcommittee on equality rights to order. We have a quorum, so we will proceed at this point. I would like to welcome the representatives of the Canadian Ethnocultural Council, who are joining us this afternoon.

Just for your information, this is the last of our public hearings. In fact, we started our public hearings six months ago today in this room on March 26, and we are completing them today on September 26. During the intervening six months this committee has travelled across the country. We have heard a thousand people who have spoken to us in various centres across the country, including Ottawa.

I know the representatives of the Canadian Ethnocultural Council appeared before us early in our proceedings in Ottawa, but since that time received funding from the Minister of Justice to enable them to prepare a more full report on their concerns. They have submitted that report to the committee about a week or so ago and will be discussing it today.

I would like to apologize. The chairman, Mr. Boyer, is in Halifax. He sends his apologies. Usually our meetings are about a half hour, but we probably can go until about 4.30 p.m. today, if the questions last that long. I would ask you to introduce yourselves and then to proceed with your presentation; then we will have questions from the members of the committee.

Mr. Navin Parekh (President, Canadian Ethnocultural Council): Thank you, Madam Chairperson. My name is Navin Parekh. I am the President of the Canadian Ethnocultural Council. With me is Myer Herzig, our research co-ordinator, who co-ordinated the brief you were given about a week or so ago.

What we would like to do first is to make some initial opening remarks, Madam Chairperson, and then respond to any of the questions. I know by now you have studied our brief from cover to cover and so will have lots of questions, and we are prepared to respond to your questions.

Just to start off, thank you very much for giving us another opportunity to appear before you. We appeared before the committee in May, at which time we stated that we did not have sufficient time to prepare an in-depth submission. We have taken the time, in the last couple of months especially, to prepare this brief. We are very pleased that we were able to get some funding from the Minister of Justice for that purpose, and we want to acknowledge his contribution with thanks.

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 26 septembre 1985

La présidente suppléante (Mme Collins): Cette séance du Sous-comité sur les droits à l'égalité est maintenant ouverte. Nous avons le quorum et nous allons donc commencer sans plus attendre en souhaitant la bienvenue aux représentants du Conseil ethnoculturel du Canada que nous allons entendre cet après-midi.

Pour votre information, il s'agit en l'occurrence de notre dernière séance publique. Nous avons commencé notre série d'audiences publiques il y a six mois jour pour jour dans cette même salle, le 26 mars pour être précis, et nous y mettons donc un terme aujourd'hui ce 26 septembre. Pendant ces six mois, le Comité a visité tout le Canada et nous avons entendu des milliers de personnes dans tous les centres du pays dont Ottawa.

Je sais que les représentants du Conseil ethnoculturel du Canada ont déjà déposé devant le Sous-comité au tout début de nos audiences à Ottawa, mais depuis lors le Conseil a reçu une subvention du ministre de la Justice afin qu'il puisse préparer un rapport plus complet, rapport qui a été soumis au Comité il y a environ une semaine et dont nous allons donc discuter aujourd'hui.

J'aimerais vous présenter les excuses de notre président, M. Boyer, qui se trouve à Halifax. En règle générale, nos réunions durent environ une demi-heure, mais nous pourrions probablement siéger jusque vers 16h30 si les questions le nécessitent. J'aimerais maintenant vous demander de vous présenter et de nous faire votre exposé, après quoi les membres du Comité vous poseront leurs questions.

M. Navin Parekh (président, Conseil ethnoculturel du Canada): Merci, madame la présidente. Je m'appelle Navin Parekh et je suis le président du Conseil ethnoculturel du Canada. Je suis accompagné de Myer Herzig, notre coordonnateur à la recherche, qui a assuré la compilation du mémoire qui vous a été remis il y a environ une semaine.

Nous aimerions pour commencer vous faire quelques observations préliminaires, madame la présidente, après quoi nous répondrons volontiers à vos questions. Je sais que vous avez déjà lu notre mémoire d'un bout à l'autre, que vous aurez donc beaucoup de questions à ce sujet, et nous sommes prêts à y répondre.

Pour commencer, j'aimerais vous remercier énormément de nous avoir donné une deuxième fois la possibilité de déposer devant le Sous-comité. Nous l'avions déjà fait au mois de mai, et nous avons déclaré à l'époque que nous n'avions pas eu le temps de préparer un mémoire détaillé à votre intention. Depuis un ou deux mois, nous avons pris le temps nécessaire pour le faire et nous sommes très heureux d'ailleurs d'avoir reçu une subvention du ministre de la Justice à cette fin. Nous tenons à l'en remercier.

[Texte]

• 1550

One of the messages we want to convey through our brief to the committee is this, that it is time in Canada now that we look at multiculturalism and the reality of Canada as a country with many different ethnic communities as something beyond merely songs and dances and costumes and food. What in effect we are asking for through this brief is equal participation in all walks of Canadian life: political, economic, social, cultural, and in every other possible way. This is the function that our council has been mandated by its 32 members to perform.

What I would like to do is to touch on a few of the areas and in doing so just try to summarize what we have given in our brief. There is always a danger the moment we start saying there are five or six areas we want to mention that some people will say those areas are not important. I want to make sure I am not giving that impression to anybody, because each one of the areas is such that it could have a committee on its own looking into those areas.

The first of the subjects I would like to touch on is the matter of employment equity. This has been covered in our brief in two or three different sections. In particular, we want to emphasize the fact that the bill that is now before Parliament, the bill that was presented by the Minister of Employment and Immigration on the last day before the House recessed for summer, is a far cry from what we as ethnic Canadians were asking for and in fact even Judge Rosalie Abella in her report recommended. That bill has no teeth to secure employment equity. It does not contain any enforcement mechanism. It does not ask employers to put into effect any employment equity. The only provision it does provide is a reporting requirement on the part of the employers. After they have reported, any action is left entirely to groups such as ours. With our limited resources, to take any action on the basis of those statistics alone is not going to be enough. We want to emphasize that the bill is a far cry from what we would like to see. We will be making a response to that particular bill as and when it is before a parliamentary committee. However, we want to point this out to you.

The second point I want to stress is the question of appointment by federal governments; appointments by federal governments which are called Order in Council appointments to the government boards and commissions and agencies. This has been one of the crucial areas of importance to our council and our members, and we have pursued it very vigorously for a number of years, and in fact with the new government that took effect last September we have been in constant touch with the appropriate people in the Prime Minister's Office as well, and we are continuing to meet with them.

I must admit there has been some slight improvement. But I do not want to leave any impression that the situation now is

[Traduction]

L'un des messages que nous voulons vous faire parvenir via notre mémoire est celui-ci: il est grand temps que le Canada s'occupe du multiculturalisme et de la réalité canadienne, la réalité d'un pays hôte de nombreuses communautés ethniques différentes mais qui transcendent le simple folklore de la chanson, de la danse, de l'habillement et de l'alimentation. En fait, ce que nous demandons dans notre mémoire, c'est une participation égale dans toutes les composantes de la vie au Canada: composantes politiques, économiques, sociales et culturelles entre autres. Voilà donc le mandat que notre Conseil a reçu de ses 32 membres.

J'aimerais maintenant aborder quelques secteurs bien précis et, chemin faisant, tenter de résumer ce que nous en disons dans notre mémoire. Nous courons toujours le risque, à partir du moment où nous commençons par dire qu'il y a cinq ou six domaines que nous voulons mentionner, que certaines personnes rétorquent que ces domaines ne sont pas importants. Je tiens absolument à ce que personne n'ait cette impression car chacun de ces domaines est tel qu'il mériterait amplement la création d'un comité pour l'étudier.

Le premier des éléments que j'aimerais aborder est celui de l'égalité en matière d'emploi, et nous y consacrons deux ou trois chapitres dans notre mémoire. Nous voulons surtout souligner le fait que le projet de loi dont est actuellement saisi le Parlement, celui qui a été déposé par la ministre de l'Emploi et de l'Immigration juste avant l'ajournement de la Chambre l'été dernier, est bien loin de répondre à ce que réclament les groupes ethniques au Canada, bien loin également de ce qu'avait recommandé M^{me} le juge Rosalie Abella dans son rapport. Ce projet de loi en effet ne contient aucun des dispositifs nécessaires pour garantir l'égalité en matière d'emploi. Il ne contient aucun mécanisme exécutoire. Il ne demande pas aux employeurs d'assurer une égalité en matière d'emploi. Il exige simplement que les employeurs fassent rapport, après quoi toute intervention ultérieure est laissée entièrement à la discrétion de groupements comme le nôtre. Compte tenu de nos ressources limitées, toute intervention qui ferait suite uniquement à ce genre de statistiques ne suffirait pas. Nous voulons insister sur le fait que le projet de loi est très loin de ce que nous aimerions voir réaliser. Nous allons d'ailleurs répondre spécifiquement à ce projet de loi lorsqu'il sera étudié en comité, mais nous voulions d'ores et déjà vous signaler la chose.

Le deuxième élément que j'aimerais souligner à votre intention est la question des nominations effectuées par le gouvernement fédéral: nominations par décret du conseil aux commissions, offices et autres organismes officiels. Pour notre conseil et pour nos membres, c'est une question d'une importance capitale, une question sur laquelle nous insistons très vigoureusement depuis plusieurs années, et depuis l'entrée en fonction du nouveau gouvernement en septembre dernier, nous avons également multiplié les contacts avec les responsables au Cabinet du premier ministre, et nous continuons à les multiplier.

Je dois toutefois reconnaître qu'il y a eu une légère amélioration. Je ne veux pas pour autant vous donner l'impression

[Text]

what we would like to see. In fact, the situation is far from satisfactory. There is still a long way to go. Unless ethnic Canadians see themselves being represented on these government boards and agencies, our institutions, our public bodies, are not going to be reflective of the population of Canada. This is a very important issue with us.

The third point I want to emphasize is the economic role of ethnic communities in Canada. This particular aspect has again not been emphasized enough. When we look at small businesses, for example, there are some data that suggest ethnic Canadians, ethnic minorities, own and operate by far the bulk of small businesses in this country, and small businesses create about 80% to 90% of jobs in this country. Yet there are many, many, many ethnic Canadians who have difficulty in communicating their concerns as small businessmen with various levels of government, including the federal government.

• 1555

Similarly, ethnic Canadians play a very big role in Canada for two reasons. There are facts suggesting that many, many tourists come to Canada who are either family members or friends of ethnic Canadians who have settled here, immigrants who have settled in this country. This is one aspect. Then there is the whole question of the role that ethnic Canadians play, can play and should play in the area of attracting foreign investment or in the area of international development, which also has not been looked at.

The next point I want to emphasize is the particular problems and the hardships faced by ethnic and immigrant women and ethnic and immigrant youth. These two classes of ethnic Canadians face double jeopardy because they are ethnics and also because they are women and young people. Again, there are many studies done on these matters; I am not going to quote them, but I would like the committee to be especially aware of these issues.

We have also taken the position for a number of years now that, in Canada, where ethnic minorities constitute almost one-third of the population, it is essential that, at the federal level, there be a separate and independent ministry of multiculturalism. By this, we mean that the ministry of multiculturalism should not be a part of one of the big ministries, such as Secretary of State, which is the fact right now. I must note here that we were very much surprised and somewhat disappointed with the recent move by the government to have the Minister of Multiculturalism also responsible for another ministry. This is a retrograde step in a way because, prior to this, the Minister of Multiculturalism was responsible solely for for ministry of multiculturalism.

[Translation]

que cette situation correspond parfaitement à nos attentes; bien au contraire, elle est loin d'être satisfaisante et il reste beaucoup de chemin à parcourir. Tant et aussi longtemps que les Canadiens appartenant à des communautés ethniques ne seront pas représentés à ces offices, organes et commissions du gouvernement, nos institutions, nos organes officiels, ne seront pas le reflet de la population canadienne et cela est, pour nous, extrêmement important.

Le troisième élément que j'aimerais souligner est le rôle économique des communautés ethniques au Canada. Ici encore, c'est un domaine qui n'a pas reçu suffisamment d'attention. Ainsi, dans le cas de la petite entreprise, certaines données portent à croire que les Canadiens appartenant à des groupes ethniques, à des minorités ethniques, possèdent et exploitent dans l'ensemble le plus clair de la petite entreprise au Canada, et cette petite entreprise crée de 80 à 90 p. 100 de tous les emplois dans notre pays. Et pourtant, il y a énormément de Canadiens d'origine ethnique qui ont bien du mal à faire part de leurs problèmes, des problèmes propres à la petite entreprise, aux divers paliers de gouvernement dont le palier fédéral.

Dans la même veine, les Canadiens d'origine ethnique jouent au Canada un rôle très important pour deux raisons: nombre d'éléments portent à conclure que le Canada reçoit énormément de touristes qui sont soit des parents, soit des amis de Canadiens d'origine ethnique qui se sont établis ici, d'immigrants qui se sont établis au Canada. Voilà un élément. Il y a ensuite toute la question du rôle que les Canadiens d'origine ethnique jouent, peuvent jouer et devraient jouer dès lors qu'il s'agit d'attirer des capitaux étrangers ou de favoriser le développement international, et c'est également un élément qui n'a pas été approfondi.

Pour poursuivre, j'aimerais également souligner les difficultés et les problèmes très particuliers dont sont victimes les femmes et les jeunes immigrants comme membres de groupements ethniques. Ces deux catégories de Canadiens d'origine ethnique sont doublement menacées du fait qu'ils appartiennent à des groupements ethniques et que ce sont soit des femmes, soit des jeunes. Encore une fois, il s'agit d'un problème qui a donné lieu à bon nombre d'études que je ne vais pas vous citer, mais j'aimerais néanmoins que le Comité soit au courant de la question.

Cela fait déjà quelques années également que nous avons adopté pour position au Canada, un pays où les minorités ethniques représentent près d'un tiers de la population, qu'il est absolument indispensable qu'il y ait au palier fédéral un ministère du Multiculturalisme bien distinct et indépendant. Nous voulons dire par là que le ministère du Multiculturalisme ne devrait pas faire partie d'un des grands ministères comme le Secrétariat d'État, ce qui est actuellement le cas. Je dois relever ici que nous avons été extrêmement étonnés et quelque peu déçus d'ailleurs de ce que le gouvernement ait récemment chargé le ministre du Multiculturalisme d'un autre ministère. Il s'agit dans un sens d'une mesure rétrograde étant donné

[Texte]

The next point that I would like to emphasize and acknowledge is the fact that we now have a special committee on multiculturalism. The members of the committee have already been announced, and we are very much looking forward to working very closely with that committee in order that we can make parliamentarians aware of our concerns through this committee.

My last point deals with the announcement made yesterday regarding the Court Challenge Program by the Minister of Justice and other Ministers. We are very pleased that the government has seen fit to allocate a sum of \$9 million over the next four or five years in order that challenges to the charter can be processed. However, we also have some concerns.

One of our concerns is that we would have liked to have seen some funding given to ethnic organizations and other special interest groups themselves, rather than being given to a third party. While we do not doubt the competence of people who might be eventually looking at what cases are to be processed, we certainly feel that we ourselves can better judge which cases are of specific concern to ethnic Canadians.

The second point we would like to stress in this regard is that, according to my understanding, the fund is strictly for litigation purposes. There are many, many non-litigation issues, such as public education or research into the whole area of equality. For these, funding has not yet been provided, and we as an organization will be continuing to strive and obtain some funding on that basis.

So as I say, while we are glad that the government has allocated some money, we will certainly pursue our own effort toward securing our own funding for processing cases as they relate to ethnic Canadians, as well as for non-litigation purposes.

Before we respond to your questions, I would like Myer Herzig, our research co-ordinator, to make a few brief comments.

Mr. Myer Herzig (Research Co-ordinator, Canadian Ethnocultural Council): Thank you. First let me express my thanks to the committee, Madam Chairman, for making this time available to us today. I would like to speak briefly about section 15 in relation to individual rights and also to collective rights given by the charter.

• 1600

The charter gives both collective and individual rights. Such rights are distinct, although they are related in a sense because individuals make up groups. Nevertheless, we have the concept of individual rights and we have the concept of collective rights. They derive from different principles. Individual rights

[Traduction]

qu'antérieurement, le ministre du Multiculturalisme était exclusivement responsable de cette composante ministérielle.

J'aimerais maintenant aussi insister sur le fait que nous avons désormais un comité spécial chargé du multiculturalisme, et nous en prenons acte. La composition du comité a déjà été annoncée et nous sommes très impatients de travailler en étroite collaboration avec ce dernier afin de pouvoir faire comprendre nos problèmes aux parlementaires grâce à ce comité.

Mon dernier point portera sur l'annonce faite hier par le ministre de la Justice notamment à propos du Programme de contestation juridique. Nous sommes très heureux de ce que le gouvernement ait jugé bon de prévoir 9 millions de dollars pour les quatre ou cinq prochaines années afin que certains éléments de la Charte puissent être contestés devant les tribunaux. Cela dit, nous avons également quelques inquiétudes.

Ainsi, nous aurions préféré qu'une partie de ces fonds aille plutôt aux organisations ethniques et à d'autres groupes d'intérêts distincts plutôt qu'à une tierce partie. Même si nous ne doutons nullement de la compétence des gens qui pourraient en fin de compte avoir à déterminer quelles causes pourraient ainsi être aidées, nous avons néanmoins le sentiment que nous sommes sans doute meilleurs juges des causes qui touchent le plus près les Canadiens d'origine ethnique.

En second lieu, et toujours dans la même veine, nous aimerions insister sur le fait que, à en croire mes sources, cet argent est strictement réservé aux litiges. Mais il existe énormément de problèmes n'ayant pas de caractère litigieux, ainsi l'instruction publique ou les activités de recherche en matière d'égalité. Ces secteurs d'activités n'ont pas encore bénéficié de subventions, et notre organisation va par conséquent devoir continuer à lutter pour obtenir des fonds à cet effet.

Comme je vous le disais donc, nous sommes heureux de ce que le gouvernement ait réservé certains crédits à cette fin, et nous allons quant à nous poursuivre nos efforts pour obtenir notre propre financement et défendre des causes touchant directement les Canadiens d'origine ethnique, qu'il s'agisse ou non de litiges portés devant les tribunaux.

Avant de répondre à vos questions, j'aimerais que Myer Herzig, notre coordonnateur à la recherche, puisse vous dire quelques mots.

M. Myer Herzig (coordonnateur à la recherche, Conseil ethnoculturel du Canada): Je vous remercie. Pour commencer, j'aimerais remercier le Comité, madame la présidente, qui nous a accordé son temps aujourd'hui. J'aimerais vous dire quelques mots de l'article 15 et de sa portée pour les droits individuels et collectifs en vertu de la Charte des droits.

La Charte sanctionne des droits à la fois collectifs et individuels. Ce sont des droits distincts, même s'ils sont dans un certain sens liés du fait que les particuliers constituent des groupes. Quoi qu'il en soit, il y a cette notion des droits de la personne et cette notion des droits collectifs qui procèdent de

[Text]

are a recognition of the value of a human being as part of the single species *homo sapiens*. Being of human kind suffices to qualify for universal absolute rights. Collective rights derive from a recognition that the family of man is composed of distinct groups. Collective rights thus protect and value the diversity of the human species rather than its biological sameness.

In the charter we have subsections 15.(1) and (2), which speak of every individual and everyone. These are clearly individual rights. On the other hand, section 25 of the charter speaks of aboriginal peoples. This is a collective right. Also the language rights contained in sections 16 to 22 are collective rights. To find reference to provisions protecting collective cultural rights other than historically entrenched cultures, we must go to section 27 of the charter. There is currently a debate in the legal community whether section 27 grants any rights at all or is merely adjectival—that is, merely describes how other sections of the charter are to be interpreted.

Professor Hogg is a well-known constitutional authority. He warns that section 27 may prove to be more of a rhetorical flourish than an operational provision. However, we should be reminded that constitutional interpretation differs from mere statute interpretation in that constitutional analysis will require broad, purposive examination to meet the larger policy objectives behind this specific provision.

I would like to point out that the courts are already relying on section 27 to support its interpretation of other rights given in the charter. For example, Mr. Justice Tarnopolsky, in a recent case referring to section 27, said:

It is not for the courts to express their opinion concerning the justification for this constitutional entrenchment of a policy of pluralistic cultural preservation and enhancement, nor should the courts avoid giving it significance.

It is our duty to try to define how the charter shall be interpreted in light of this provision.

He goes on to say:

Therefore, my conclusion that a law infringes freedom of religion if it makes it more difficult and more costly to practise one's religion is supported by the fact that such a law does not help to preserve and certainly does not serve to enhance or promote that part of one's culture.

Section 27 determines that ours must be an open and pluralistic society, which must accommodate the small inconvenience that might occur where different practices are recognized as permissible exceptions to otherwise justifiable homogeneous requirements.

[Translation]

principes différents. Les droits de la personne sanctionnent la valeur de l'être humain faisant partie d'une espèce, l'«*homo sapiens*». Il suffit d'être humain pour bénéficier des droits universels absolus. Les droits collectifs en revanche sanctionnent le fait que la famille humaine est composée de groupes distincts. Les droits collectifs ont donc tendance à protéger et à reconnaître la diversité de l'espèce humaine par opposition à sa similitude biologique.

Dans ce chapitre, il y a les paragraphes 15(1) et (2) qui parlent de chaque personne, de tout un chacun. Il s'agit essentiellement de droits individuels. En revanche, l'article 25 de la Charte parle des peuples autochtones et il s'agit par conséquent d'un droit collectif. Il y a également les droits linguistiques dont parlent les articles 16 à 22 et qui sont eux aussi des droits collectifs. Pour trouver une disposition qui protège les droits culturels collectifs autres que ceux des cultures traditionnelles, nous devons nous reporter à l'article 27 de la Charte. À l'heure actuelle, les milieux juridiques s'interrogent pour savoir si l'article 27 octroie effectivement des droits ou s'il s'agit plutôt d'une disposition adjectivale décrivant la façon dont il faut interpréter les autres articles de la Charte.

Le professeur Hogg est un expert bien connu en matière constitutionnelle et selon lui, l'article 27 pourrait fort bien se révéler davantage une fleur de rhétorique qu'une disposition exécutoire. Nous devons toutefois nous rappeler que l'interprétation de la Constitution n'est pas simplement une interprétation de texte de loi en ce sens qu'une analyse constitutionnelle exige un examen détaillé et bien circonscrit permettant d'assurer la réalisation des grands objectifs de politique qui sous-tendent cette même disposition.

J'aimerais vous signaler que les tribunaux citent d'ores et déjà l'article 27 à l'appui de leur interprétation des autres droits accordés par la Charte. Ainsi, dans un jugement récent portant sur l'article 27, M. le juge Tarnopolsky disait ceci:

Il n'appartient pas aux tribunaux d'exprimer leur avis à propos de la justification de cette sanction constitutionnelle d'une politique axée sur la protection et l'enrichissement d'une culture pluraliste, mais les tribunaux ne devraient pas non plus s'abstenir de lui donner de l'importance.

Il nous appartient donc de tenter de définir la façon dont la Charte devrait être interprétée compte tenu de cette disposition.

Et il poursuit en disant ceci:

Je dois par conséquent conclure qu'une loi viole la liberté de conscience si elle a pour effet de rendre l'exercice d'un culte plus difficile ou plus coûteux, et cette conclusion est étayée par le fait qu'une telle loi ne contribue pas à protéger, et certainement pas à enrichir ou à promouvoir, cette composante de la culture d'un particulier.

L'article 27 dit que notre société doit être ouverte et pluraliste, et qu'il faut par conséquent accepter les petits inconvénients qui peuvent découler de l'acceptation de pratiques différentes qui sont autant d'exceptions admissibles à des critères homogènes sinon justifiables.

[Texte]

I would like to point out to the committee that the development of the charter that will take place probably will not see section 15 in isolation. Section 15 will be related to section 2, and both section 2 and section 15 will be interpreted in the light of section 27.

Section 27 is then a guideline not only for preserving but also enhancing the Canadian multicultural mosaic. Section 27 is also helping introduce another new principle of equality in Canadian jurisprudence. That concept is substantive fairness and not merely equal treatment. For example, an employer may have to make reasonable accommodation for employees whose sabbath is other than Sunday, or whose religion requires special garb. In other words, we are recognizing that treating everyone equally may be an affront to the dignity of persons who are not in the mainstream and for whom the equal treatment was originally intended.

• 1605

This leads to a recognition that section 15 of the charter, while primarily an anti-discrimination rule, quickly becomes more than just a prohibition against discrimination. Section 15, taken together with section 2 and section 27, provides a legal foundation for policies and programs to take into account different cultures within Canada. Thank you.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Thank you very much. I would like to compliment you on the comprehensiveness of your brief and your presentation. As I look through the brief I find that it covers not all but certainly most of the major topics this committee has been addressing over the past six months. I know the amount of work we have had to do in order to understand the issues involved, and I can see a great deal of effort that you have put into this as well. We will start now with Pauline Browes.

Mrs. Browes: Thank you very much, Madam Chairman, and let me welcome you here too. I did not think I was going to be able to be at the committee today; although I am co-vice-chairman of the equality rights committee, I am very pleased that Mary Collins is chairing this today. I thought I was going to be at an all-day meeting. We are going to construct a statue to be placed on Parliament Hill to the memory of the Rt. Hon. John George Diefenbaker. I am chairing that committee. We thought we were going to meet all day in order to talk about the sculpture, but we finished early so here we are now. I do appreciate the opportunity to be here.

This is an excellent brief, and your recommendations put out so specifically and carefully are certainly a great guide and of helpfulness to the committee. There are several areas I would like to just get some clarification on, one being in the area of immigration. Under your section that is the recommendation on page 180 you recommend rather broadly a comprehensive review of the Immigration Act. Although we have your perspective of the Immigration Act and so on leading up to the recommendation that there be a comprehensive review of it, I wonder if you might like to be a little more specific in relation to changes that you have come across and that we should be

[Traduction]

J'aimerais signaler au Comité que l'interprétation qui sera faite de la Charte ne reposera probablement pas sur un article 15 considéré hors contexte. L'article 15 sera immanquablement relié à l'article 2, et les deux seront interprétés à la lumière de l'article 27.

L'article 27 est donc une ligne directrice non seulement pour protéger, mais également pour enrichir la mosaïque multiculturelle du Canada. L'article 27 permet également d'introduire un nouveau principe d'égalité dans la jurisprudence canadienne. Cette notion est celle de l'égalité de fond, différente de la simple égalité de traitement. Par exemple, un employeur pourrait trouver un accommodement raisonnable pour les employés dont la religion ne fête pas le Sabbat le dimanche ou exige une tenue vestimentaire spéciale. Autrement dit, nous reconnaissons que le fait de traiter tout le monde également puisse atteindre à la dignité des personnes à l'écart du courant général que visait initialement la politique d'égalité.

Cela doit nous amener à reconnaître que bien qu'essentiellement antidiscriminatoire, l'article 15 de la Charte est beaucoup plus qu'une simple interdiction de la discrimination. L'article 15, considéré avec les articles 2 et 27, constitue la base légale permettant aux politiques et programmes de tenir compte des différentes cultures au Canada. Merci.

La présidente suppléante (Mme Collins): Merci beaucoup. J'aimerais vous féliciter pour votre mémoire et votre exposé détaillé et complet. Je constate que votre mémoire touche à presque tous les principaux thèmes qu'a abordés le Comité au cours des six derniers mois. Je sais combien nous avons dû travailler pour bien comprendre les questions à l'étude, et je vois que, de votre côté, vous avez aussi déployé énormément d'efforts. Nous commencerons maintenant avec Pauline Browes.

Mme Browes: Merci beaucoup, madame la présidente, et bienvenue aux témoins. Je ne croyais pas pouvoir être là aujourd'hui, et bien que je sois co-vice-présidente du Comité sur les droits à l'égalité, je suis très heureuse que Mary Collins préside la séance. Je pensais devoir être en réunion toute la journée. Je suis présidente d'un comité chargé de la construction d'une statue à la mémoire du Très honorable John George Diefenbaker qui doit être érigée sur la Colline parlementaire. Nous croyions devoir nous réunir toute la journée pour discuter de la sculpture, mais nous avons fini plus tôt que prévu. Je suis donc heureuse d'être là.

Votre mémoire est excellent, et vos recommandations précises et réfléchies nous seront certainement d'une grande utilité. J'aimerais des éclaircissements sur quelques questions, notamment sur l'immigration. À la page 180, vous recommandez plutôt généralement une révision complète de la Loi sur l'immigration. Bien que vous nous ayez exprimé votre point de vue au sujet de la Loi sur l'immigration et que vous nous ayez recommandé de la réviser de fond en comble, j'aimerais que vous nous expliquiez un peu plus en détail les changements que vous avez perçus et que nous devrions envisager dans le cadre d'une refonte éventuelle de la loi.

[Text]

looking at in a specific way if a comprehensive review were going to take place.

Mr. Parekh: Yes. In our brief we have dealt with some of those specifics already in that chapter dealing with that whole question of immigration. We have had some concerns with respect to the Immigration Act that stem also from some of the recent happenings, recent developments that have taken place. For example, one of the concerns we have is when one of the committees has recommended that preference should be given to people who come as entrepreneurs. Our concern in that regard is that if that is the case, people who come for other bona fide reasons—for example, refugees, or family reunification . . . We feel that is just as important—even more important—than people who come as entrepreneurs. This applies to many of the people who come from many of the Third World countries as well. That is one of the areas where we would like to see a review of the Immigration Act and how it is being put into effect in Canada.

There is also concern about the kinds of services and advice given to prospective immigrants when they approach Canadian offices in their home countries. There are many immigrants who find that although they may have professional qualifications in their home countries, they are not recognized here in Canada. I do not want to get into a debate as to whether they should or should not, but in many cases we feel there is no reason why they should not be recognized. Certainly many immigrants are not given that kind of information, and we feel this also should become very much a part and parcel of immigration policy and of the Immigration Act in Canada.

• 1610

Mrs. Browes: Just to zero in on something that has already been brought to the attention of the committee, it is concerning immigrant women in cases where a family has been sponsored and after they have been here for a period of time the family develops problems and there is a separation. In these cases it is usually the woman who is not working and who has not had the opportunity to have the skills, especially language skills. There seems to be much difficulty in these cases. I know you have covered training in language in another section, but what do you think the Immigration Act should be? What should the immigration officials do in a case like that, where a family has split up and perhaps there is a sponsorship that will continue for part of the family, and so on? It is the woman and the children that I see who are hurt in this case. What do you recommend? Do you recommend that the sponsorship be enforced?

Mr. Parekh: In our brief we touched upon this, as you rightfully pointed out. This is one of the reasons why we say that women face double jeopardy; that they have problems in terms of language training and many of the other issues that have already been talked about. Our approach is that there ought to be some special consideration given to immigrant women in terms of language training, in terms of child care facilities, in terms of their being able to get other employment

[Translation]

M. Parekh: Oui. Nous avons déjà abordé en détail certains aspects de la question dans le chapitre de notre mémoire consacré à l'immigration. Des événements et développements récents ont suscité chez nous certaines préoccupations à l'égard de la Loi sur l'immigration. Par exemple, un des comités a recommandé que la préférence soit accordée aux immigrants entrepreneurs. Ce qui nous préoccupe, c'est qu'il y a des gens qui viennent pour d'autres bonnes raisons; il y a ceux notamment qui demandent le statut de réfugiés, ou qui invoquent la réunion des familles . . . Nous estimons que cela est tout aussi important sinon plus que les entrepreneurs. Cela s'applique aussi à de nombreux ressortissants de pays du Tiers-monde. La révision de la Loi sur l'immigration et de son application au Canada devrait porter notamment là-dessus.

Il y a aussi le genre de services et de conseils offerts aux immigrants éventuels qui s'adressent aux bureaux canadiens dans leur propre pays. Il y a de nombreux immigrants dont les compétences professionnelles acquises dans leur pays ne sont pas reconnues au Canada. Je ne tiens pas à rouvrir le débat là-dessus, mais nous ne voyons pas pourquoi, dans bien des cas, ces compétences ne seraient pas reconnues. Il y a certes de nombreux immigrants qui ne sont pas renseignés à ce sujet, et nous estimons que cela devrait faire partie de la politique d'immigration et de la Loi sur l'immigration au Canada.

Mme Browes: Parlons maintenant d'un problème qui a déjà été porté à l'attention du Comité: celui des immigrantes venues au pays grâce au Programme de parrainage et qui, après un certain temps, sont obligées de se séparer de la famille à cause de certaines difficultés. Dans ces cas-là, la plus touchée c'est habituellement la femme qui ne travaille pas et qui n'a pas eu la chance d'acquérir des connaissances, spécialement linguistiques. Ce sont des circonstances très difficiles. Je sais que vous avez discuté de la formation linguistique dans une autre partie de votre mémoire, mais quelles devraient être les dispositions de la Loi sur l'immigration à cet égard? Que devraient faire les agents d'immigration dans le cas d'une séparation de la famille où le parrainage continue peut-être à s'appliquer à certains membres de la famille seulement, et ainsi de suite? Ce sont la femme et les enfants qui sont le plus durement touchés. Que recommandez-vous? Pensez-vous que le parrainage devrait être respecté?

M. Parekh: Comme vous l'avez bien fait remarquer, nous abordons cette question dans notre mémoire. C'est ce qui explique pourquoi nous disons que les femmes sont doublement vulnérables; qu'elles ont des problèmes sur le plan de la formation linguistique et sous de nombreux autres rapports comme nous en avons déjà discuté. À notre avis, il faudrait prévoir certaines dispositions spéciales pour les immigrantes en termes de formation linguistique, de services de garde des enfants, pour leur permettre de trouver de l'emploi dans ce

[Texte]

when a situation such as that arises. This is really the recommendation we would like to put forward to the committee.

Mrs. Browes: I think the preventive aspects that you recommend are preferable. In the meantime, there may be situations that come up, and I wonder what you would recommend in specific cases until those language training areas are in place and until there is the employment equity, and so on. That specific point came up in another instance, talking about immigrant women.

Mr. Parekh: We have not looked at that particular aspect from that angle. As you have also acknowledged, our point has been more in terms of preventive mechanisms, rather than having to deal with things on that kind of an ad hoc basis.

Mrs. Browes: I commend you for that. Thank you.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Mr. Kindy.

Mr. Kindy: Thank you, Madam Chairman. I would like to welcome the witnesses. I have not had an opportunity to read the brief, so I would like maybe just some clarification on employment equity. The Abella report I think suggests that there should be teeth to this project so that the employer would be forced to hire certain numbers of women or ethnic groups—whatever. How do you think this should be accomplished, percentage-wise; and do you not think it would create a lot of difficulty, especially for some of the industries?

Mr. Herzig: The way to handle it, I think, is not to take a hard-line approach but for government to work in co-operation with the private sector. I think if things work they work because people together decide they are going to make things work. Certainly legislation is one way of handling things. It may not be the best way. We do not want to go through the legal system every time there is a question of whether or not employment equity is being achieved. There are other ways of handling it. For example, one of the recommendations in the brief is an expansion of the role of the Canadian Human Rights Commission to deal with issues other than discrimination.

• 1615

Of course, the other side of the coin of discrimination is equality. The government can do a lot by way of guidelines for industry, by way of incentives for industry, by way of legislation for contract compliance, making it attractive for industry that wants to receive government contracts to do something about the employment equity. If we merely pass legislation and expect that to do the trick, I think that is the wrong way to go, and I think that is why groups such as ourselves can work with the government and with private industry to institute programs that are workable.

Mr. Kindy: So you would rather see it on a voluntary basis than through legislation, really.

Mr. Herzig: That would be the ideal, which does not mean there cannot be legislation in place. This type of legislation is not the same type of legislation, for example, as the Criminal Code would be. That is very specific and tells people very

[Traduction]

genre de circonstances. Voilà la recommandation que nous ferions au Comité.

Mme Browes: Je pense que les aspects préventifs que vous recommandez sont préférables. Entre-temps, que nous recommanderiez-vous d'ici à ce que la formation linguistique et l'égalité en matière d'emploi puissent être assurées. C'est une question que nous nous sommes déjà posée au sujet de la femme immigrante.

M. Parekh: Nous n'avons pas réfléchi à cet aspect particulier de la question dans cette optique. Comme vous l'avez également remarqué, nous avons surtout insisté sur les mécanismes de prévention.

Mme Browes: Je vous en félicite. Merci.

La présidente suppléante (Mme Collins): Monsieur Kindy.

M. Kindy: Merci, madame la présidente. Bienvenue aux témoins. N'ayant pas eu l'occasion de lire le mémoire, j'aimerais quelques éclaircissements au sujet de l'égalité en matière d'emploi. Le rapport Abella semble dire qu'il faudrait mettre du mordant dans ce projet pour obliger l'employeur à embaucher un certain nombre de femmes ou de membres de groupes ethniques. Comment cela devrait-il fonctionner en termes de pourcentage, et ne croyez-vous pas que cela créera énormément de problèmes, spécialement pour certaines industries?

M. Herzig: D'après moi, il ne faut pas adopter la ligne dure; il faut plutôt que le gouvernement travaille en collaboration avec le secteur privé. Je pense que ça va bien lorsque les gens veulent que ça marche. La voie législative est certainement une façon de faire les choses. Mais ce n'est pas nécessairement la meilleure. Nous ne voulons pas devoir passer par le système judiciaire chaque fois que l'égalité en matière d'emploi est mise en doute. Il y a d'autres façons de faire les choses. Par exemple, l'une des recommandations de notre mémoire vise à élargir le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle puisse traiter de questions autres que la discrimination.

Il ne faut pas oublier que l'égalité fait pendant à la discrimination. Le gouvernement peut établir beaucoup grâce à des directives, des mesures d'encouragement, des lois concernant le respect de contrats qui inciteront l'industrie qui veut obtenir des contrats gouvernementaux à travailler dans le sens de l'égalité en matière d'emploi. Nous ne pouvons pas nous attendre simplement à ce qu'une loi règle le problème; et c'est pourquoi des groupes comme le nôtre doivent travailler avec le gouvernement et l'industrie privée à l'élaboration de programmes qui fonctionneront.

M. Kindy: Vous préféreriez donc une démarche spontanée plutôt que législative.

M. Herzig: Ce serait l'idéal, mais cela ne nous empêche pas d'avoir une loi. Il ne s'agit pas d'une loi comme, par exemple, le Code criminel. Il s'agit d'une loi très spécifique qui prescrit une marche à suivre bien précise. L'établissement de politiques

[Text]

specifically what may and may not be done. Government policies and guidelines and commissions akin to the Canadian Human Rights Commission evaluating progress made may be the most valid first step in such a program.

Mr. Parekh: May I add a comment to that? It is true, and when Judge Abella talked about employment equity, what she was recommending was not a quota system at all, and we are not talking about that. When you ask about percentage and whether or not it would make it difficult for employers, what we are talking about is the fact that the legislation should provide those minimum standards or conditions that would make it possible for employers and employees in any establishment, as my colleague has pointed out, to work out on a voluntary basis the programs that would be most suited to that particular industry or establishment. So we are not saying we should have certain rigid percentages laid out in the legislation, because one set of percentage figures is not going to apply to all kinds of employers. Every situation is different.

Mr. Kindy: I am glad to hear that, and I agree with you on that.

There is another question I would like to ask you on Order-in-Council appointments. Did you do any studies? How many ethnic groups are on those boards and the government boards?

Mr. Parekh: We have searched high and low, all over, to see if we can get some kind of figures on that or some kind of handle, but that information is just not readily available. There are thousands of appointments made all year round; appointments come up and they are being made. Also, how are we going to try to actually locate people? However, this is not to say we are really working in a vacuum. We have some information that indicates that the proportion of ethnic minorities on government boards and commissions is far below the population percentages of ethnic communities.

Mr. Kindy: What would be the ratio between those groups?

Mr. Parekh: I am afraid I am not going to be able to pinpoint a figure, because quite frankly we just do not have it. But even the government officers have admitted that yes, they have a long way to go in correcting this situation.

Mr. Kindy: Maybe I can add that I think with the new government you will see in the future many more appointments in this area of people of different ethnic backgrounds. I think we should see a substantial change in the next year or so.

• 1620

Mr. Parekh: I hope you are right.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Just before we move to Mr. McCurdy, I would like to welcome Sergio Marchi, representative of the Liberal Party from York West, and also to make a comment. Actually, at this committee we have operated quite informally across the country and will continue to do so today. The comments you made with respect to employment equity and affirmative action—that has been an

[Translation]

et de directives gouvernementales, ainsi que de commissions analogues à la Commission canadienne des droits de la personne chargée d'évaluer le progrès de la situation pourrait être l'une des premières grandes étapes d'un tel programme.

M. Parekh: Permettez-moi d'ajouter quelque chose. C'est vrai, et quand le juge Abella a parlé d'égalité en matière d'emploi, il n'était pas du tout question de recommander un système de quotas, et ce n'est pas ce que nous demandons. Vous nous parlez de pourcentage et de difficultés éventuelles pour les employeurs, alors que nous disons que la loi devrait prévoir des normes ou conditions minimales qui permettraient aux employeurs et employés de tout établissement, comme mon collègue l'a mentionné, d'établir volontairement les programmes les plus susceptibles de fonctionner dans une industrie ou un établissement particulier. Nous ne disons donc pas que la loi devrait établir des pourcentages fixes, parce qu'ils risquent que ne pouvoir s'appliquer à tous les types d'employeurs. Chaque situation est différente.

M. Kindy: Je suis heureux d'entendre cela, et je suis d'accord avec vous là-dessus.

J'ai une autre question à vous poser au sujet des nominations par décret en conseil. Avez-vous fait des recherches? Combien de groupes ethniques sont représentés au sein des conseils d'administration des sociétés de la Couronne et des commissions gouvernementales?

M. Parekh: Nous avons cherché partout pour essayer d'obtenir des chiffres là-dessus, mais ces renseignements ne sont pas aisément accessibles. On procède à des milliers de nominations à longueur d'année, au fur et à mesure qu'il y a des postes à combler. Comment pouvons-nous vraiment trouver les gens? Cependant, cela ne veut pas dire que nous travaillons dans le vide. Selon notre information, la proportion de représentants de minorités ethniques au sein de conseils d'administration de sociétés d'État et de commissions gouvernementales est de loin inférieure au pourcentage des communautés ethniques dans la population.

M. Kindy: Quel serait le rapport entre ces groupes?

M. Parekh: Je ne crois pas pouvoir vous donner des chiffres exacts, parce que, franchement, nous n'en avons pas. Mais même les fonctionnaires ont admis qu'il y avait encore beaucoup de chemin à faire pour redresser la situation.

M. Kindy: Je pense que le nouveau gouvernement suscitera beaucoup plus de nominations de personnes d'origines ethniques différentes. Je pense que, de ce côté-là, nous verrons un gros changement au cours de la prochaine année.

M. Parekh: J'espère que vous dites vrai.

La présidente suppléante (Mme Collins): Avant de passer à M. McCurdy, j'aimerais souhaiter la bienvenue à Sergio Marchi, député libéral de York ouest, et me permettre aussi de faire une observation. Disons que nous avons tenu des audiences sans trop de formalités partout au pays, et que nous continuerons ainsi aujourd'hui. Vos commentaires au sujet de l'égalité en matière d'emploi et des programmes d'action

[Texte]

issue we have heard right across the country. We have heard a lot of fears and a lot of misunderstanding about the concepts, and I think the kind of clarification you have made today is very helpful—not only to us, but to many people who are trying to understand the concepts there. Mr. McCurdy.

Mr. McCurdy: I too would like to welcome the delegation from the Canadian Ethnocultural Council. I have read the brief; I cannot say exhaustively, because one becomes exhausted after one reading.

May I make a simple request? I discovered during the course of reading the brief that some of the documentation referred to was not referenced in the brief, so I would be unable to search out the literature to which you refer in order to, for my own part, get some more complete understanding of some of the data you have advanced.

I must say that I am just a little bit puzzled by your responses to questions addressed to you about affirmative action qua employment equity. One of your recommendations on page 17 is, among other things:

All levels of government adopt mandatory employment equity programs, that . . . legislation respecting employment equity must include the following: mandatory implementation by employers of employment equity; a requirement that employers collect and file data on participation rates, occupation distribution and income level of the employees in their workforces; and an enforcement mechanism.

Then it goes on to say:

Employers who do not comply with employment equity practices be made subject to appropriate sanctions.

And so on.

Now, I quite understand that employment equity does not mean quotas, but it does not mean nothing. It means, in some frame of reference or another, the achievement of certain kinds of targets that are appropriate to the particular circumstances of the environment in which you are trying to achieve it. So perhaps we could have a little finer examination of just what is being sought, and to what extent the present legislation is unsatisfactory and what we would hope to achieve with respect to the achievement of appropriate legislation in this area and subsequent enforcement.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): If I may just say, Mr. McCurdy, we have made it a rule in this committee that we are not dealing with specific pieces of legislation before the House, as we are dealing with section 15. So I think the thrust of your question is certainly appropriate, but we have decided that particular piece of legislation is going to be dealt with by another committee, not by this committee.

Mr. McCurdy: With all due respect, Madam Chairman, the question was asked before and answered.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): In terms of the approach, yes.

[Traduction]

positive, nous les avons entendus dans tout le pays. On nous a fait part de nombreuses craintes et de nombreux malentendus au sujet des principes, et je pense que les éclaircissements que vous apportez aujourd'hui sont très utiles—non seulement pour nous, mais pour bien d'autres qui essaient de comprendre ces idées. Monsieur McCurdy.

M. McCurdy: Je voudrais moi aussi souhaiter la bienvenue à la délégation du Conseil ethnoculturel canadien. J'ai lu le mémoire, pas de façon exhaustive, parce qu'on risque de s'épuiser après une première lecture.

Mais j'aurais quelque chose à vous demander. En lisant votre mémoire, j'ai remarqué que vous n'aviez pas indiqué toutes vos sources, de sorte qu'il me serait impossible de trouver les documents auxquels vous vous référez et qui me permettraient de mieux comprendre certains arguments que vous avancez.

Je dois dire que vos réponses aux questions concernant les programmes d'action positive et l'égalité en matière d'emploi m'étonnent un peu. À la page 17, vous recommandez notamment:

Que tous les niveaux de gouvernement adoptent des programmes obligatoires d'égalité d'emploi, que . . . la loi concernant l'égalité d'emploi prévoit les dispositions suivantes: que les employeurs soient obligés de mettre en oeuvre des programmes d'égalité d'emploi; qu'ils soient tenus de constituer et remettre des dossiers sur les taux de participation, la répartition des postes et le niveau de revenu de leurs effectifs; et qu'un mécanisme d'application soit institué.

Et plus loin, il est recommandé que:

Les employeurs qui ne se conforment pas à la politique en matière d'égalité d'emploi soient passibles de sanctions.

Et cela se poursuit.

Je comprends bien que l'égalité d'emploi ne veut pas dire des quotas, mais cela veut quand même dire quelque chose. Cela signifie qu'il faut atteindre certains objectifs établis en fonction de circonstances et de paramètres particuliers. Nous devrions donc définir plus exactement ce que nous recherchons, et déterminer dans quelle mesure la loi actuelle n'est pas satisfaisante, et établir ce que nous entendons réaliser par la voie législative dans ce domaine.

La présidente suppléante (Mme Collins): Si vous me le permettez, monsieur McCurdy, je vous rappellerai que la règle dans ce Comité est que nous ne discutons pas de lois précises soumises à l'étude de la Chambre, mais bien de l'article 15. Votre question est certes pertinente, mais il a été décidé que des lois précises seraient étudiées par un autre Comité, pas par le nôtre.

M. McCurdy: Madame la présidente, sauf tout le respect que je vous dois, la question a déjà été posée, et on y a répondu.

La présidente suppléante (Mme Collins): En terme de principe, oui.

[Text]

Mr. McCurdy: Yes, right.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Yes, but not the specifics of the legislation.

Mr. McCurdy: Let us strike legislation wherever it is referred and tell me what you mean.

Mr. Parekh: Okay. Mr. McCurdy, I think the question is very well taken. What we were referring to in answer to the previous question was that we were not advocating, nor was Judge Abella advocating, a quota system. We did say we would like legislation that will provide those conditions that will make it possible for employers and employees to implement an employment equity program in their establishment and in industry, and that legislation would have these kinds of features.

When we referred to the legislation—I know you do not want to talk about it, but one of the serious objections we have to the legislation is there is nothing in that legislation that would tell the employer he must implement an employment equity program. It is only a reporting requirement, that every year you should file statistics, and that is highly unsatisfactory. That is what we were referring to.

Mr. McCurdy: Perhaps I can summarize it. You do want targets.

Mr. Parekh: We would like an employment equity program.

Mr. McCurdy: Well that means you are going to have targets that are going to be commensurate with whatever statistical data can be gained from StatCan in the census to determine the appropriate ratios within a community context into which a particular establishment might fit.

• 1625

But there would also have to be sanctions of some kind ultimately in keeping with the human rights procedures that have been used all across the country. In Ontario and Nova Scotia, where they had very progressive affirmative action programs, the process was more or less collegial, but ultimately subject to some kinds of sanctions. The imposition of those sanctions was deposited in some recognized governmental body whose job it was to ensure that they were enforced. Is that not correct?

Mr. Parekh: Sure; and that is what we said. We would like to see an enforcement mechanism so that agency would deal with those cases where employment equity has not been established.

Mr. McCurdy: Just because it is the last thing I heard about... about the appointment of minority groups, which includes almost everything that is not either French or English, did you not make a reference somewhere in your brief to a figure of around 30% in the Canadian population?

Mr. Parekh: Oh, yes. We have said that in the Canadian population about one-third of the population happens to be what we consider to be ethnic minorities. The proportion of

[Translation]

M. McCurdy: Justement.

La présidente suppléante (Mme Collins): Oui, mais pas en ce qui a trait aux détails de la loi.

M. McCurdy: Bon, laissons de côté toute allusion à la loi, et dites-moi ce que vous voulez dire.

M. Parekh: Très bien. Monsieur McCurdy, je pense que votre question est très à propos. Ce que nous avons dit, en réponse à la question précédente, c'est que nous ne préconisons pas, pas plus que le juge Abella d'ailleurs, de système de quota. Nous avons déclaré que nous aimerions avoir une loi qui établisse les conditions voulues pour permettre aux employeurs et aux employés de mettre en oeuvre un programme d'égalité d'emploi dans leur établissement et leur industrie, et que cette loi devrait renfermer telle et telle disposition.

Quand nous avons parlé de la loi—et je sais que vous ne voulez pas que nous en discussions, mais l'une de nos grandes objections, c'est qu'elle ne renferme aucune disposition obligeant l'employeur à mettre en oeuvre un programme d'égalité d'emploi. La loi exige simplement la remise d'un rapport annuel renfermant des statistiques, et cela est tout à fait insatisfaisant. C'est de cela que nous parlions.

M. McCurdy: Récapitulons. Vous voulez donc des objectifs.

M. Parekh: Nous voulons un programme d'égalité d'emploi.

M. McCurdy: Cela veut dire que vous aurez des objectifs qui seront fonction des données tirées du recensement de Statistique Canada afin de déterminer les proportions que devra respecter un établissement particulier pour une communauté donnée.

Mais il y aurait également en fin de compte certaines sanctions à en juger par les procédures en matière de droits de la personne auxquelles on a eu recours un peu partout au Canada. En Ontario et en Nouvelle-Écosse, là où il y a des programmes d'action positive très dynamiques, le processus était plus ou moins collégial, même s'il y avait possibilité de sanctions en fin de compte. L'imposition de ces sanctions a été confiée à l'un ou l'autre organe gouvernemental qui avait précisément pour mission d'en garantir l'exécution. Est-ce que je me trompe?

M. Parekh: Pas du tout, et c'est ce que nous disions d'ailleurs. Nous aimerions qu'il y ait un mécanisme d'exécution de sorte qu'il y aurait un organisme chargé de s'occuper des cas où l'égalité d'emploi n'aurait pas été assurée.

M. McCurdy: Comme c'est la dernière chose dont j'ai entendu parler... la nomination des groupes minoritaires, c'est-à-dire à peu près tout ce qui est ni francophone ni anglophone, n'aviez-vous pas dit quelque part dans votre mémoire que cela représentait environ 30 p. 100 de la population du Canada?

M. Parekh: En effet, nous avons dit que la population canadienne comptait environ un tiers de ce que nous considérons être des minorités ethniques. Le pourcentage des membres

[Texte]

those who are on government agencies and commissions is way below that.

Mr. McCurdy: Apart from the position, which I am sure all of us share in this room, that there should be a more aggressive way of achieving greater representation on government boards and so on, have you any recommendations to make to this or any other government, provincial or federal, present or future, on how one determines what present distribution you have of minority-group representatives on boards and commissions as compared with the general population? How would you ever establish a target if you do not know? Is there a way of knowing?

Mr. Parekh: What we have suggested—and as I said earlier, we have been in touch with the Prime Minister's Office for the last 13 months—is that whenever appointments come open and whenever consideration is being given to who should be appointed, those considerations should not include only political considerations. They should include, for example, a list of members of ethnic communities who are qualified. We have ourselves supplied well over 125 résumés right now to the Prime Minister's Office for that very reason, and we have indicated that we would be prepared to locate people with appropriate qualifications if they do not have them. What we are suggesting is let us start right now and say out of every three appointments you make, one should be an ethnic Canadian. That is a kind of affirmative action program. So over a period of time we will see that there is an improvement in the representation of ethnic minorities on government boards and commissions.

Mr. McCurdy: We are talking here about appointment equity.

Mr. Parekh: Absolutely.

Mr. McCurdy: But having submitted the list, how would you ever know the outcome?

Mr. Parekh: I believe these names are published in the *Canada Gazette*, and they are made available to us. So we have a way to compare.

Mr. McCurdy: So they would be.

Mr. Parekh: Yes.

Mr. McCurdy: And you would know which of the names you have submitted have in fact resulted in appointments of minority-group members to the various boards.

Mr. Parekh: Right. So far the results have been very disappointing.

Mr. McCurdy: How many have been appointed, of those numbers you have submitted?

Mr. Parekh: To the best of my knowledge, hardly anybody. That is not to say that some other person of ethnic background has not been appointed. All I am saying is that of the people we have submitted résumés for, to the best of my knowledge none have been appointed.

[Traduction]

de ces communautés qui font partie de commissions et d'organes officiels est loin d'atteindre ce chiffre.

M. McCurdy: Outre la position, une position que nous partageons tous ici je n'en doute pas, selon laquelle il devrait y avoir une façon plus dynamique d'arriver à une meilleure représentation dans les organes officiels, avez-vous des recommandations à nous formuler à ce sujet, pour le gouvernement, qu'il soit provincial ou fédéral, actuel ou futur, recommandations quant à la façon de calculer la distribution actuelle des représentants de groupes minoritaires aux offices et agences officielles par rapport à la population en général? En effet, si vous l'ignorez, comment pouvez-vous arrêter une cible? Est-il possible de le savoir?

M. Parekh: Comme je l'ai déjà dit, nous sommes en contact depuis 13 mois avec le Cabinet du Premier ministre, et nous avons proposé que, chaque fois qu'il y a une nomination à faire, chaque fois qu'il y a une liste de candidats possibles, il ne faut pas s'arrêter simplement à des considérations d'ordre politique et il devrait par exemple y avoir une liste de représentants des communautés ethniques qui seraient qualifiés pour ce genre de postes. Nous avons nous-mêmes dans ce but fourni plus de 125 curriculum vitae au Cabinet du premier ministre et nous avons signalé que nous serions parfaitement disposés à identifier des gens ayant les qualifications nécessaires si le Cabinet du premier ministre n'en connaît pas. Nous disons simplement: commençons tout de suite et précisons que, sur trois nominations, il doit y avoir une nomination ethnique. Voilà donc un programme d'action positive un peu différent. Ainsi, après un certain temps, nous verrons bien s'il y a une amélioration du point de vue de la représentation des minorités ethniques aux commissions et agences du gouvernement.

M. McCurdy: Nous parlons ici d'égalité au niveau des nominations.

M. Parekh: C'est bien cela.

M. McCurdy: Mais après avoir fourni cette liste, comment sauriez-vous ce qu'il en adviendra?

M. Parekh: J'imagine que ces noms sont publiés dans la *Gazette du Canada*, que nous recevons d'ailleurs, et nous pouvons donc faire nos propres comparaisons.

M. McCurdy: Ils sont publiés donc.

M. Parekh: En effet.

M. McCurdy: Et vous sauriez quels sont ceux dont vous avez fourni le nom qui auraient ainsi été nommés aux divers offices pour représenter les groupes minoritaires.

M. Parekh: En effet. Jusqu'à présent, les résultats ont été très décevants.

M. McCurdy: Combien ont été nommés par rapport à ceux qui ont été recommandés par vos soins?

M. Parekh: Que je sache, à peu près personne n'a été nommé, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a eu aucune nomination à caractère ethnique. Je vous dis simplement que, sur tous les gens dont nous avons transmis le curriculum vitae, que je sache personne n'a été nommé.

[Text]

Mr. McCurdy: Did you submit Lincoln Alexander's name?

Mr. Parekh: We did write quite a number of letters and made representations to the Prime Minister's Office. I am sure he was appointed for many other reasons, but certainly we did write to the Prime Minister himself as well.

• 1630

Mr. McCurdy: Let me ask you this: Is there any possibility that any organizations representing ethnic groups or visible minority groups that are not represented in this EEC are also submitting names with whom you are or are not in contact.

Mr. Parekh: Well, with the exception of one or two we are in contact with all the national ethnic organizations in existence. I know there are provincial and municipal organizations of ethnic and visible minorities that are not part of our membership. However, we have also asked those people to send résumés of people from their membership, and they have done that. I cannot claim that we have received résumés from all across the country from every organization; the number 125 is not even indicative of that fact. However, all we are saying is that we are ready to provide people if there are requirements and we are approached that such and such a position is coming open and are asked if we can suggest some names. We are ready to do that.

Mr. McCurdy: Then your consultation so far has been to a very large extent unproductive.

Mr. Parekh: Well in the sense of actual reserves. Again, I do not want really to say there has not been any change in ethnic appointments, because there have been some. All I am saying is we still have a long way to go—a very long way to go. I think it is going to need a very deliberate plan on the part of the government to change the situation. We cannot rely just on a hit-and-miss type of reserve.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Mr. McCurdy, I am afraid we have to move on; you have had your 10 minutes. Mr. Marchi.

Mr. Marchi: Thank you very much, Madam Chairman. I must apologize for coming somewhat late to the committee. It is always a risk, of course, coming last, because I had a number of similar questions that my friend from the NDP asked. The first was on the whole question of clarifying your position with respect to mandatory as opposed to voluntary. Throughout the report there seems to be a definite thrust toward the mandatory as opposed to the voluntary type of program. Not only in this brief, but certainly in my communications with your organization and organizations across the country it was clearly seen that a voluntary type arrangement perhaps has been attempted in the past. A voluntary type

[Translation]

M. McCurdy: Aviez-vous donné le nom de Lincoln Alexander?

M. Parekh: Nous avons écrit une série de lettres et multiplié les instances auprès du Cabinet du Premier ministre. Je suis convaincu qu'il a été nommé pour bien d'autres raisons, mais effectivement nous avons écrit également au Premier ministre lui-même.

M. McCurdy: J'aimerais vous poser la question suivante: serait-il possible qu'une organisation représentant des groupes ethniques ou des minorités visibles qui ne sont pas représentés par votre conseil, ait également soumis des noms, même si vous n'avez de votre côté aucun contact.

M. Parekh: À l'exception d'un ou deux organismes, nous sommes en contact avec toutes les organisations ethniques nationales qui existent actuellement. Je sais qu'il y a également des organisations provinciales et municipales représentant les minorités ethniques et visibles et qui ne font pas partie de notre conseil. Nous avons toutefois également demandé à ces gens de nous envoyer des curriculum vitae de leurs membres, et c'est ce qu'ils ont fait. Je ne saurais prétendre que nous avons reçu des curriculum vitae de toutes les organisations dans tout le pays, et le chiffre de 125 que je vous citais n'est même pas représentatif de la réalité. Toutefois, nous vous disons simplement que nous sommes prêts à identifier des gens s'il le faut et si on nous dit par exemple qu'un tel poste va se libérer et si on nous demande de fournir des noms. Cela, nous sommes prêts à le faire.

M. McCurdy: De sorte que jusqu'à présent, vos consultations n'ont guère été productives.

M. Parekh: En parlant des réserves effectives, non. Mais une fois de plus, je ne veux pas prétendre pour autant qu'il n'y a pas eu de changements du point de vue des nominations de représentants de groupes ethniques car il y en a effectivement eu. Je veux simplement vous faire comprendre qu'il reste beaucoup de chemin à faire, beaucoup de chemin vraiment. Il va falloir que le gouvernement mette en oeuvre un plan de propos délibéré pour que la situation change et nous ne pouvons pas nous contenter de ce genre de réserves prises au hasard.

La présidente suppléante (Mme Collins): Monsieur McCurdy, j'ai bien peur de devoir vous interrompre car vous avez eu vos 10 minutes. Monsieur Marchi.

M. Marchi: Merci beaucoup, madame la présidente. Excusez-moi si je suis arrivé en retard au Comité et c'est d'ailleurs toujours un risque à prendre étant donné que j'avais une série de questions très semblables à celles qu'a posées mon ami néo-démocrate. Je voulais vous demander pour commencer de préciser votre position à propos de l'élément obligatoire par opposition à l'élément facultatif. Dans tout le rapport, vous semblez préconiser un programme obligatoire plutôt que facultatif. Et il n'y a pas que votre mémoire car chaque fois que j'ai communiqué avec votre organisation et avec d'autres organisations nationales, j'ai immédiatement compris que des dispositions à caractère facultatif avaient déjà été tentées et

[Texte]

arrangement is certainly viewed, from the discussions I have had with organizations, as being certainly the weaker of the two. Therefore I too was somewhat puzzled by the intervention made by your colleague vis-à-vis mandatory as opposed to the voluntary.

I recall, sometime back before Christmas certainly, a serious issue arising from the taxi industry, for instance, where particularly in Montreal and in such centres as Hamilton and Toronto there was systematic discrimination of Canadians from certain types of backgrounds vis-à-vis the taxi industry. I recall getting up in the House to see if this government was prepared to step in and move on certain positions of discriminatory practices in that industry throughout the country. We could have done so simply because the licences provided to taxi industries servicing federal airports for industry are certainly within the purview of the Minister of Transport. There is an opportunity to enforce mandatory or contract compliance—call it what you will—by sending a direct signal to any taxi industry, in that if they want to service our federal airports, as one example, then we will not tolerate the practices we see flourishing in certain parts of the taxi industry with respect to customers. I would be interested in your viewpoint on that specific example so as to give me an indication of where your organization is coming from.

Second, I would be interested in knowing your opinions about the recent announcement by the President of the Treasury Board with respect to the Public Service of Canada. His study showed that there was, I believe, 1.6% or 1.7% of all federal public service individuals of an origin other than anglophone or francophone. He set up a number of different mechanisms to undertake very quickly to address that problem. I would be interested in having your opinion on that, because to me it would seem to be largely an administrative research study type of procedure rather than perhaps a more direct and practical thrust. I believe the Minister ruled completely out of order the possibility of immediate hirings in order to better reflect the balance of the reality across this country vis-à-vis the public service.

• 1635

I think that while the steps he might be taking are certainly positive rather than negative, one must also ask himself or herself whether they are going to solve the problem at hand. Are they going to bring that 1.6% up to perhaps what is the realistic figure in the market for us outside of the federal public service? I believe your organization also has been instrumental in getting an advisory group together. I think you may perhaps want to tell this committee how that is proceeding and what specific role that advisory group will be playing towards the Minister, because in the Minister's press release and statement that was not clarified very well.

Third, I too was going to ask on the appointment basis... You were mentioning earlier that it was difficult to see exactly, of all the appointments, the 1,200 or 1,500 appoint-

[Traduction]

que, d'après les entretiens que j'ai eus avec les organismes concernés, le mode facultatif est effectivement considéré comme le plus faible des deux. Ainsi, moi aussi j'étais relativement surpris d'entendre ce que votre collègue avait à dire de ces dispositions obligatoires.

Je me souviens, c'était fort probablement avant Noël, qu'il y avait eu un problème assez grave dans le cas de l'industrie du taxi, notamment à Montréal ou encore à Hamilton et à Toronto, du fait qu'on se trouvait en présence d'une discrimination systématique de certains Canadiens. Je me souviens avoir posé une question à la Chambre pour voir précisément si le gouvernement n'aurait pas été prêt à intervenir pour mettre un terme à certaines pratiques discriminatoires qui ont cours un peu partout au Canada. Nous aurions pu le faire très facilement étant donné que les permis accordés aux compagnies de taxi desservant les aéroports fédéraux relèvent effectivement du ministre des Transports et il serait donc ici tout à fait possible d'exiger le respect de certaines dispositions contractuelles obligatoires, qu'importe le terme utilisé, et d'envoyer un message très clair aux compagnies de taxi en leur disant que si elles veulent desservir les aéroports fédéraux, par exemple, elles doivent faire disparaître certaines de ces pratiques que nous avons ainsi découvertes dans ce secteur. J'aimerais avoir votre opinion à ce propos, car je saurais ainsi où vous en êtes.

En second lieu, j'aimerais savoir ce que vous pensez de l'annonce faite récemment par le président du Conseil du Trésor à propos de la Fonction publique du Canada. Son étude a révélé qu'il y avait je crois 1.6 ou 1.7 p. 100 de tous les fonctionnaires fédéraux n'étant pas anglophones ou francophones de naissance. Il a créé un certain nombre de mécanismes lui permettant d'intervenir rapidement pour pallier ce problème et j'aimerais savoir ce que vous en pensez car il me semble qu'il s'agit-là essentiellement d'un genre d'étude à caractère administratif des procédures suivies au lieu d'un programme d'intervention plus directe et plus pratique. Je pense que le ministre a pratiquement exclu la possibilité de procéder à un recrutement immédiat qui permettrait de rectifier le déséquilibre actuel qu'on trouve à la Fonction publique fédérale.

A mon avis, même si les initiatives qu'il pourrait prendre sont assurément plus positives que négatives, on doit également se demander si elles vont vraiment permettre de régler le problème. Vont-elles permettre de relever ce chiffre de 1.6 p. 100 pour le rapprocher d'un chiffre qui correspond mieux à la situation du marché hors de la Fonction publique fédérale? Votre organisation, je crois, a également contribué à rassembler un groupe consultatif et vous pourriez peut-être me dire ce qui se passe à ce niveau et quel est le rôle que le groupe consultatif en question jouera auprès du ministre car, dans son communiqué de presse, on ne trouvait guère de détails à ce sujet.

Troisièmement, je voulais également vous poser des questions sur les nominations... vous avez dit qu'il était difficile de dire au juste, sur toutes les nominations, les 1,200

[Text]

ments that have been made, how many we can categorize as being from Canadians of various cultural backgrounds. I was more interested in—and Howard touched on this... Of the recommendations you made, how many got through the system? Your answer was certainly disappointing, because I recall that at an earlier committee meeting I had asked the Minister of Multiculturalism, of those recommendations how many had gotten through. He was to get back to me on that, but never did. So I was interested in that and I guess I will not tread any further because the answer was given.

Finally, on the court litigation fund that was recently announced by the Secretary of State, are you pleased with that? Do you think there are enough funds for all the minority groups? Do you think there is going to be tremendous competition among the various minority sectors in getting those funds? And when we talk about the ethno-cultural communities, I would like to know your stand on the funding aspect.

Second, the mechanism by which a third party will be certainly deciding a lot of what is going to happen. Do you see that as the proper mechanism? Or is it more proper, as we heard from other minority groups coming forward since that announcement, that they think they can handle the situation a little better if it were placed in their hands rather than a third party? And if it were placed in your hands, what kind of mechanism would you see?

The Acting Chairman (Mrs. Collins): I might just mention that they did discuss that in their opening remarks to some extent.

Mr. Marchi: Oh, did they?

The Acting Chairman (Mrs. Collins): But they may want to elaborate again on it.

Mr. Parekh: Let me just first of all deal with the question of employment equity. As I mentioned in response to Mr. McCurdy's question, yes, we do want a legislated program of employment equity. But no, we are not asking for a mandatory legislated quota system. And that was a question of a previous member of the committee. And that is what we were talking about. What we are saying—and this is very clear on page 17 of our brief—that what we would like to do is to see a mandatory employment program that will provide for these basic conditions, so that employment equity becomes a reality rather than something everybody wishes for but is not—

Mr. Marchi: Can you can define—Madam Chairman, with your permission—what you mean by “therefore a quota system as opposed to a mandatory system that does not have a target”?

Mr. Parekh: Okay. No, no. You see, again there is a difference between a target and a quota system. A quota systems means that the legislation will say that from now on every employer is going to have, let us say for argument's sake, 33% of its workforce from the ethnic population. Now that is obviously not going to work, because every employer is going to be different, every community is going to be different, every

[Translation]

ou 1,500 qui ont été faites, combien ont été à des Canadiens de milieux culturels différents. J'ai suivi avec plus d'intérêt—et Howard en a parlé d'ailleurs... Sur toutes les recommandations que vous aviez faites, combien ont été concrétisées? Votre réponse n'était guère encourageante car, si je me souviens bien, j'avais posé la question au ministre du Multiculturalisme à l'occasion d'une réunion précédente, et il m'avait dit qu'il me répondrait plus tard, mais il ne l'a jamais fait. Je voulais donc savoir ce qu'il en était mais je n'insisterai pas étant donné que vous avez déjà répondu.

Enfin, pour ce qui est des subventions au litige juridique qui viennent d'être annoncées par le Secrétaire d'État, êtes-vous satisfait? Diriez-vous que les groupes minoritaires ont maintenant suffisamment d'argent? Pensez-vous que tous les secteurs minoritaires vont commencer à se faire âprement concurrence pour pouvoir obtenir cet argent? Et lorsque nous parlons des communautés ethno-culturelles, j'aimerais savoir ce que vous pensez de ce financement.

En second lieu, il est évident que c'est effectivement cette tierce partie qui va prendre le plus gros des décisions. Pensez-vous que ce mécanisme soit vraiment le bon, ou serait-il préférable, comme l'ont laissé entendre d'autres groupes minoritaires que nous avons vus depuis cette annonce, des groupes minoritaires qui pensent être mieux placés pour le faire, de leur confier ce rôle plutôt qu'à une tierce partie? Et si c'était effectivement le cas, comment pensez-vous procéder?

La présidente suppléante (Mme Collins): Je vous mentionne simplement que la chose a déjà été détaillée dans une certaine mesure par les témoins dans leur introduction.

M. Marchi: Ah oui?

La présidente suppléante (Mme Collins): Mais peut-être voudrait-il nous en dire davantage.

M. Parekh: J'aimerais pour commencer répondre à la question relative à l'égalité d'emploi. Comme je le disais en réponse à M. McCurdy, effectivement nous voulons un programme d'égalité au niveau de l'emploi sanctionné par la loi. Et non, nous ne demandons pas un système de quota obligatoire sanctionné par la loi. C'est une question qui avait été posée d'ailleurs par un député. C'est de cela dont nous parlions. Nous disons—cela apparaît d'ailleurs très clairement à la page 17 de notre mémoire—que nous aimerions un programme obligatoire d'égalité au niveau de l'emploi qui prévoit précisément ces conditions fondamentales, de sorte que l'égalité d'emploi soit une réalité au lieu de simples vœux pieux...

M. Marchi: Madame la présidente, si vous le permettez, le témoin pourrait-il définir ce qu'il entend par «par conséquent, un système de quota plutôt qu'un système obligatoire sans objectif défini»?

M. Parekh: D'accord. Non, pas du tout. Ici encore, il y a une différence entre un objectif et un système de quota. Le système de quota signifie que la loi dirait qu'à partir de maintenant, chaque employeur va devoir compter parmi ses effectifs, mettons 33 p. 100 de travailleurs appartenant aux minorités ethniques. Il est évident que cela ne donnerait rien parce que les employeurs sont tous différents, les communautés

[Texte]

occupation is going to be different. But what we would like to see is legislation that would say that employers are going to implement employment equity programs based on their own peculiar situations in their industry, in their occupation, in their community. That will have to be worked out in conjunction with their employees and the ethnic communities. If employers do not implement employment equity programs, then we would like to see some enforcement agency, we would like to see some sanctions so that those employers can be dealt with.

What we are not saying, and Judge Abella has certainly not said . . . In fact, she said very clearly that she was against any enforced quota system because that would not work. And that is what we are talking about because that has to be worked out between the parties of interest in every establishment. And if you look at page 17 that is really the thrust of what we are talking about here; that is our recommendation on employment equity.

Mr. Herzig: May I answer that?

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Yes.

• 1640

Mr. Herzig: I think your question contained the seeds of the answer when you talked about a case where there are two companies, both going after government contracts. The government looks at the submissions, and, all other things being equal, they ask the prospective contractor what he is doing about employment equity. They ask him to tell them about the data he has been collecting and to tell them about the people he has on his payroll. All other things being equal, the government guideline might be to give the contract to the contractor who is working toward achieving employment equity. Now, do you call that mandatory? You do not have a target there—not a target per se, not a number. Numbers are red herrings in a sense. They are easy to argue about, but arguing about something does not mean you are making any progress. So I think the thrust of what we are saying is let us make progress.

Mr. Marchi: I agree with that example. My question was aimed more at a very practical application. Let us say we have company A; compared to the 6%, 7%, 8% labour force representation from a particular ethnocultural community, it is zero. So we have Canadians here and the ethnic representation within that company is zero. Are you saying that from that day forward we should be trying to make that progress and continue to go this way, or are you saying that you would favour the representation of that community to come up to par with the other Canadians in that company? Then when you have arrived at that level you continue to progress as equality should set in; I mean, as you and I are Canadians, that we should scale together and comparatively speaking.

But in a company that begins with a reality that it is underrepresented in that community, what is your organization going to say? Is your organization going to support the

[Traduction]

sont toutes différentes et les secteurs d'occupation sont tous différents. Nous aimerions par contre que la loi précise que les employeurs doivent mettre en oeuvre des programmes d'égalité d'emploi qui correspondent à la situation propre de leur secteur, de leur communauté et de leur spécialité. Cela devra être mis au point de concert avec les employeurs et avec les communautés ethniques. Si des employeurs ne mettent pas en oeuvre des programmes de ce genre, à ce moment-là nous aimerions qu'il y ait un organe officiel qui puisse prendre des sanctions.

Mais nous n'avons pas dit, pas plus d'ailleurs que M^{me} le juge Abella . . . en fait, elle a dit très clairement qu'elle était contre un système obligatoire de quota parce qu'un tel système ne donnerait rien. Et c'est de cela que nous parlons parce qu'il s'agit de quelque chose qui doit être mis au point par les parties intéressées dans chaque cas. Si vous lisez la page 17 de notre mémoire, c'est précisément cela que nous disons et c'est la recommandation que nous formulons en matière d'égalité d'emploi.

M. Herzig: Pourrais-je répondre à cette question?

La présidente suppléante (Mme Collins): Certainement.

M. Herzig: Vous répondez en partie à votre question lorsque vous parlez d'une situation où il y a deux compagnies qui se font concurrence pour obtenir un contrat du gouvernement. Le gouvernement examine leurs offres et, toutes choses étant égales, par ailleurs demande aux candidats entrepreneurs ce qu'ils entendent faire pour favoriser l'égalité d'emploi. L'entrepreneur doit communiquer ses données et révéler qu'il est inscrit sur sa liste de paie. Toutes choses étant égales par ailleurs, le gouvernement peut, selon ces directives, accorder le contrat à l'entrepreneur qui oeuvre le plus vers l'égalité d'emploi. Est-ce un système obligatoire? Il n'y a pas d'objectif numérique comme tel de prévu. De toute façon, les chiffres ne servent à rien. Ils peuvent être discutés, mais ce n'est pas une façon de faire avancer la cause. Ce que nous voulons, surtout, c'est faire des progrès.

M. Marchi: Je comprends l'exemple que vous donnez. Ma question cependant visait davantage ce qui se passe dans la pratique. Je vous sou mets le cas de la compagnie A, par exemple. Comparativement à une représentation de 6, 7 ou 8 p. 100 d'un groupe ethnoculturel minoritaire dans la main d'oeuvre active, la compagnie A à une représentation de 0 pour le même groupe. Ce groupe de Canadiens n'est donc pas du tout représenté au sein de la compagnie. Vous voulez dire qu'il faut essayer de faire des progrès mais seulement à partir de cette base, ou qu'il faudrait commencer par ramener la représentation du groupe en question au même niveau que les autres groupes de Canadiens à l'intérieur de la compagnie? Sur une base égalitaire, il pourrait y avoir des progrès. Les membres du groupe auraient les mêmes chances que les autres Canadiens.

Qu'avez-vous à dire d'une compagnie qui commence avec une représentation nulle pour ce qui est d'un groupe donné? Votre organisme favorise-t-il l'amélioration de la situation de

[Text]

upgrading of that particular community, or are you going to support a kind of upscale of everybody but that the proportions would still be there? That is what I am trying to figure out when I say targets, quotas and employment equity.

Mr. Parekh: Okay. If an employment equity program does not narrow that gap, that program is not really an effective program. Of course we are saying that gap has to be narrowed. If we are going to move in this direction all the time the gap will still remain. The objective of any employment equity program would be to narrow the gap and fill it up in time. Rather than to tell that company that from now on 6% of your workforce must be from that ethnic community, what we are saying is that such percentages, over a period of time, should be worked out between the employers for every community. That is because, depending on the occupation you are talking about, what is the labour force available outside in that community? What is the industry? What kind of supply and demand factors are there?

So what we are saying is that employment equity legislation should not be such that it will make it a rigid quota system. But it should be such that it will ask the employers, and require the employers, to implement employment equity programs, so that over a period of time—in some companies it may be two years, in others it may be three years—that gap will be narrowed and eventually filled up. That is basically what the recommendation of the Abella commission has been. She has been against the quota system, very definitely, and that is what our position is.

May I touch on a couple of other points that Mr. Marchi has raised?

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Please.

Mr. Parekh: One question you raised, Mr. Marchi, was regarding the Treasury Board program and the advisory committee that the Treasury Board has with respect to visible minorities. We have seen the program that was announced by the President of the Treasury Board, and we also have some concerns that are similar to your own concerns. What we are right now looking at is that the advisory committee is, I believe, meeting in the next few weeks to deal with that whole program to understand exactly how that is going to be implemented and what its ramifications are in terms of really improving the situation. Again, a program may look beautiful on paper, but if it does not make any improvement in the situation it is no good. We have a number of people from our own organization who are also on that committee, and they will be raising these points. Once that committee has met—as I say, within the next few weeks—we will be in a better position to appreciate what that program is going to be.

• 1645

Mr. Marchi: Is that committee simply formed of individuals from your organization, is it formed of bureaucrats, or . . . ?

Mr. Parekh: I believe that committee has about 15 or 17 members. There are a few people who are part of our organization, but there are also a number of people opposed by the Treasury Board who have also been appointed on that

[Translation]

ce groupe particulier ou envisage-t-il la progression de tout le monde au même niveau, dans la proportion déjà existante? C'est la question que je me pose lorsque vous parlez d'objectifs, de quotas et de justice dans l'emploi.

M. Parekh: Je comprends. Si un programme d'égalité d'emploi n'arrive pas à réduire l'écart, c'est qu'il n'est pas vraiment efficace. Il est évident que nous souhaitons réduire l'écart. Nous ne voulons pas maintenir l'écart indéfiniment. L'objectif de tout programme d'égalité d'emploi est de réduire avec le temps l'écart existant. Cependant, au lieu d'ordonner à une compagnie d'avoir, à partir de telle date, 6 p. 100 de ses employés d'un groupe ethnique donné, nous suggérons des pourcentages variant avec le temps et établis en collaboration avec les employeurs pour chaque groupe. Selon l'emploi, il faut tenir compte de la main-d'oeuvre disponible, il faut également tenir compte de l'industrie en cause, de facteurs tels que l'offre et la demande.

Selon nous, les lois sur l'égalité d'emploi ne devraient pas instaurer de quotas rigides. Elles devraient simplement demander aux employeurs, exiger des employeurs qu'ils mettent sur pied des programmes d'égalité d'emploi de façon à ce que sur une certaine période, pour certaines compagnies, par exemple deux ans pour certains et pour d'autres trois ans, l'écart soit réduit et finalement comblé. Essentiellement, c'est ce qu'a recommandé la Commission Abella. M^{me} Abelle rejetait catégoriquement les quotas. Nous aussi.

Puis-je revenir sur quelques autres points mentionnés par M. Marchi?

La présidente suppléante (Mme Collins): Je vous en prie.

M. Parekh: M. Marchi a évoqué le programme du Conseil du Trésor ainsi que le Comité consultatif du Conseil du Trésor chargés des minorités visibles. Nous avons pris connaissance du programme annoncé par le président du Conseil du Trésor, et nous partageons un certain nombre de préoccupations à ce sujet. Nous croyons savoir que le Comité consultatif se réunira d'ici quelques semaines pour examiner l'ensemble du programme, déterminer comment il peut être appliqué et voir comme il peut améliorer la situation de façon générale. Un programme peut sembler excellent sur papier, mais s'il n'améliore pas la situation, il n'est guère utile. Nous avons des gens de chez nous dans ce comité. Ils ne manqueront sûrement pas de faire valoir cet argument. Il reste que nous saurons mieux à quoi nous en tenir au sujet du programme une fois que le Comité se sera réuni, et ce sera, comme je l'ai déjà indiqué, d'ici quelques semaines.

M. Marchi: En plus des représentants de votre organisme, ce comité compte-t-il des bureaucrates ou encore . . . ?

M. Parekh: Le Comité compte 15 ou 17 membres, si je comprends bien. Il y a des gens de chez nous, mais il y a également des gens d'ailleurs qui en font partie malgré l'opposition du Conseil du Trésor. Comme je l'ai indiqué, c'est

[Texte]

committee. It is an advisory committee, and you are quite correct. Our organization has been very instrumental in the establishment of that committee because we felt that kind of mechanism was necessary for the Treasury Board to implement employment equity programs within the federal government itself. We are now waiting for the committee to meet before we can really appreciate what that program means.

The next point you raised regarding appointments—I do not think you had a question on that. You were just making a comment.

On the litigation fund, I had made a remark initially that we are glad that there are some funds allocated. However, we have some serious reservations, first of all about the amount of money; right now the money allocated will be strictly for litigation purposes. There are also many non-litigation aspects of equality; for example, public education and research into the whole area of equality. These are not yet addressed through that fund, and what we would like to see is allocation of money for those purposes as well. We as an organization will be pursuing all possible avenues to secure that kind of funding for ourselves.

As far as a mechanism is concerned, again we have some serious reservations that a body . . . With all due respect to the Canadian Council on Social Development, we feel we would have preferred to have had a fund that we would have had access to. We know our concerns, we know the kind of cases we would like to pursue, and in that context our concerns are not dissimilar from the concerns expressed by other interest groups.

However, we would like to see that mechanism work before we come to a very quick conclusion on whether or not it is going to work. We would like to give all our co-operation; we feel that now it has been established we would like to see it work, but we are going to pursue securing funds on our own for these purposes.

Mr. Marchi: Thank you.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Just before Mr. McCurdy, I have a question I wanted to ask—we usually go through this rotation. We have had some complaints from public servants and other employees who feel that they do not want to indicate on surveys their ethnic origin or their disabilities. Of course without that baseline data, it is very difficult to know where you are at and where you need to go. What is your feeling about this? Do you think people should have to be forced to reveal that information, or . . . ?

Mr. Parekh: We discussed this matter with Treasury Board officials before they started conducting the survey. It is quite true that as soon as somebody gets a question on which he has to indicate some of this information, there is a feeling of what is going to happen to him and a question about why they are asking this information.

Partly, it is a question of how this questionnaire of the service is communicated to people, and who communicates it. We had indicated that simply distributing a questionnaire is not going to get the results. People are going to have to be told,

[Traduction]

un comité consultatif. Notre organisme a eu un rôle très important à jouer dans la création de ce comité. Nous estimions, en effet, que le Conseil du Trésor devait se doter d'un tel mécanisme en vue de l'application de programmes d'égalité dans l'emploi à l'intérieur de la machine fédérale. Nous attendons impatiemment que le Comité se réunisse pour en savoir plus long sur le programme qui nous intéresse particulièrement.

Vous avez également fait allusion à la question des nominations, plus sous la forme d'une observation que d'une question.

En ce qui concerne les fonds pour les poursuites judiciaires, j'ai d'abord indiqué que nous nous en réjouissons. Nous avons tout de même quelques graves réserves, d'abord concernant le montant d'argent prévu. Par ailleurs, pour l'instant, les fonds ne doivent servir qu'aux poursuites judiciaires. La question de l'égalité, cependant, n'est pas qu'une question de poursuites judiciaires; il y a l'aspect éducation du public, l'aspect recherche. Ces fonds ne peuvent pas être employés à de telles fins. Nous voudrions que l'on prévoie d'autres fonds. En tant qu'organisme, nous essayerons de trouver des fonds par tous les moyens possibles.

Pour ce qui est du mécanisme prévu, nous avons également de graves réserves . . . Soit dit en toute déférence pour le Conseil canadien de développement social, nous aurions préféré avoir accès nous-mêmes à ces fonds. Nous savons quels sont les problèmes auxquels nous avons à faire face, nous connaissons les affaires auxquelles nous aimerions donner suite et, dans ce contexte, nous avons les mêmes objections que beaucoup d'autres groupes.

Nous ne voulons cependant pas en arriver à des conclusions trop rapides. Nous sommes prêts à attendre pour voir si le système fonctionnera. Nous sommes prêts à coopérer, nous voulons que le système fonctionne, mais nous allons continuer d'essayer de nous doter des fonds nécessaires à nos propres fins.

M. Marchi: Merci.

La présidente suppléante (Mme Collins): Avant de céder la parole à M. McCurdy, j'aurais moi-même une question à vous poser. C'est la façon de procéder normale. Nous avons reçu des plaintes de fonctionnaires et d'autres employés opposés à l'obligation d'indiquer leur origine ethnique et leurs invalidités dans les enquêtes. Sans ces données de base, il est très difficile d'avoir un profil des employés et de leurs besoins. Qu'en pensez-vous? Croyez-vous que les employés devraient être forcés de donner ces renseignements . . .

M. Parekh: Nous en avons discuté avec les responsables du Conseil du Trésor avant le début de l'enquête. Il est sûr que quiconque a à répondre à une telle question lors d'une enquête doit se demander pourquoi la question lui est posée et s'inquiéter des conséquences futures.

Dans une certaine mesure, il faut voir comment le questionnaire est soumis à l'employé et qui le lui soumet. Nous avons demandé que le questionnaire ne soit pas simplement distribué aux employés. Selon nous, il fallait rassurer totalement les

[Text]

and not only told but reassured in no uncertain terms over and over again the purposes for which the questionnaire is being distributed and the survey is being conducted. They would also have to enlist the co-operation of the leaders of these effected communities so that they in turn can talk to their fellow workers.

If these steps are taken, I believe it would be in the best interest of ethnic and visible minorities to give that kind of information. I therefore do not believe it is so much the fact that people are not interested as the fact that communication often is lacking. We had suggested again to Treasury Board that we would be more than happy to co-operate in any way, such as approaching the members of ethnic and visible minorities and their leaders, talking to them at meetings and whatever.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Mr. McCurdy.

• 1650

Mr. McCurdy: With respect to quotas, may I suggest that the minority community has bought a red herring? I was probably involved in the first affirmative action program introduced in this country, and indeed was involved in the first affirmative action program involved in the public service. No affirmative action program that I know of anywhere has adopted quotas; they have adopted appropriate targets. I think we should stop defending affirmative action on the basis that targets must be achieved.

Certainly it is clear in the example that was cited by my colleague that in a particular context of a certain population with certain skills in certain industries, what one is going to do is first of all have a process. That process is going to have to be measured somehow. It is going to have to be measured in terms of the number of employees in various sectors as compared to the population and the skills within that population. When that involves low-skilled people, as it did in Detroit for a certain proportion of police officers, it is translated into being a quota, the quota in Detroit being a 40% achievement of black representation among a population of 60%. Quotas were condemned in that situation, even though the achievement of that quota has taken 10 years. So I think we should not defend ourselves against what is essentially a red herring.

Now, a couple of really quick questions, I hope. Were you consulted at all with respect to the mechanism set up for charter litigation?

Mr. Parekh: No, we were not.

Mr. McCurdy: In respect to the charter, one of the great controversies during the debate on the charter was whether womens' rights would be subject to the override. Why has no one ever said anything about the fact that minority rights are subject to the override?

Mr. Parekh: Yes.

[Translation]

employés quant à la destination du questionnaire. Il convenait également de s'assurer la coopération des dirigeants de ces groupes de façon à ce qu'ils puissent eux-mêmes rassurer leurs collègues.

Dans ces circonstances, nous étions d'avis qu'il était dans le meilleur intérêt des groupes ethniques et des minorités visibles de répondre au questionnaire. Il n'y a pas de manque d'intérêt de la part des gens, il y a seulement un manque de communication. À cet égard, nous avons une fois de plus offert au Conseil du Trésor de coopérer avec lui, d'entrer en communication avec les membres et les dirigeants des minorités ethniques et visibles, de tenir des réunions avec eux, etc.

La présidente suppléante (Mme Collins): Monsieur McCurdy.

M. McCurdy: Au sujet des quotas, vous me permettez de dire que les communautés minoritaires se sont fait bernés. J'ai probablement participé au premier programme d'action positive établi au pays et, en fait, au premier programme de ce genre dans la Fonction publique. À ce que je sache, aucun programme d'action positive n'a de quota, mais il y a des objectifs. Je pense que nous devrions cesser de défendre les programmes d'action positive en mettant de l'avant les objectifs à réaliser.

Comme dans l'exemple que vient de donner mon collègue, il est clair que dans un contexte précis, c'est-à-dire une population avec certaines aptitudes dans certaines industries, la première chose à faire, c'est d'établir un processus. Ce processus doit pouvoir se mesurer d'une façon ou de l'autre. Il faut le mesurer en termes du nombre d'employés dans divers secteurs par rapport à la population et au degré de spécialisation que l'on y trouve. Quand il s'agit de travailleurs peu spécialisés, comme dans le cas du service de police de Détroit, cela se traduit par l'établissement d'un quota: le quota à Détroit étant de 40 p. 100 de Noirs pour une population représentée à 60 p. 100 par cette communauté. Dans ce cas, les quotas ont été critiqués, même s'il a fallu dix ans pour les atteindre. En conséquence, je crois que nous ne devrions pas nous défendre contre ce qui est essentiellement un leurre.

J'aurais maintenant quelques petites questions, rapides, je l'espère. Vous a-t-on consultés au sujet du mécanisme de contestation en vertu de la Charte?

M. Parekh: Non, on ne nous a pas consultés.

M. McCurdy: À propos de la Charte, l'une des grandes controverses durant le débat a porté sur la question de savoir si les droits des femmes seraient sujets à l'application de la clause dérogatoire. Pourquoi n'a-t-on jamais dit quoi que ce soit contre le fait que les droits des minorités sont assujettis à la clause dérogatoire?

M. Parekh: Oui.

[Texte]

Mr. Herzig: Well I am not sure that is the case. Does the override include section 27?

Mr. McCurdy: The override is section 33:

notwithstanding a provision included in section 2 or sections 7 to 15 of this Charter.

Section 15 is subject to override.

Mr. Herzig: Section 15 is, but section 27 is not. There is debate in the legal community now as to whether or not section 27, in the absence of section 15, will give the collective rights I spoke of before. It will be a matter for the courts to interpret.

Mr. McCurdy: Is there any possibility of getting any sort of documentation on the position argument that would lead to that conclusion?

Mr. Herzig: The Canadian Human Rights Foundation is presently preparing a comprehensive series of papers on that.

Mr. McCurdy: One very interesting proposal that I found extremely attractive, because it sounded like a section out of the job action group of the New Democratic Party, was the proposition for enhancing ethnocultural opportunity through community development initiatives. Could you tell us a little more about that?

• 1655

Mr. Parekh: This is part and parcel of the brief. Let me just tell you very briefly of some of the thoughts on that matter.

The kinds of economic conditions prevailing today and in the foreseeable future do not look like they are going to improve very significantly. We—and I mean all of us—have to look at some alternative ways in which we can provide employment to our own members. This is not something that is brand new in a sense, because this has been tried in many ways and various experiments have been made. We would like to see more and more communities involved.

The statistics are very clear. For example, more businesses go bankrupt than remain open; the numbers run into the thousands. This kind of situation ought to be looked at so that as a community people can get into it and have community-owned businesses. By community, I mean employee-owned businesses. There are many plans that call for some kind of stock option, profit sharing and a number of things. What we are looking at is that kind of approach, which would then make it possible for people . . .

There is no doubt, at least in our minds, that in economic situations poor people who are of ethnic and visible minorities are affected much worse than others. It is from this perspective that we are making these recommendations. This is where ethnic communities and communities as a whole should take on the responsibility for providing employment. For example, in many specific areas, such as in the Maritimes or the Halifax area, we have concentrations of certain ethnic communities.

[Traduction]

M. Herzig: Bien, je ne suis pas sûr que ce soit le cas. La clause dérogatoire comprend-elle l'article 27?

M. McCurdy: La clause dérogatoire c'est l'article 33:

Indépendamment d'une disposition donnée de l'article 2 ou des articles 7 à 15 de la présente Charte.

L'article 15 est assujéti à la clause dérogatoire.

M. Herzig: L'article 15, oui; mais pas l'article 27. La profession juridique est en train de débattre de la question de savoir si, en l'absence de l'article 15, l'article 27 permettra d'assurer les droits collectifs dont j'ai parlé tout à l'heure. Les tribunaux devront trancher la question.

M. McCurdy: Serait-il possible d'obtenir de la documentation sur l'argument qui étayerait cette conclusion?

M. Herzig: La Fondation canadienne des droits de la personne est justement en train de rédiger une série de documents là-dessus.

M. McCurdy: J'ai trouvé l'une de vos propositions très intéressante, parce qu'elle me faisait penser à une mesure du groupe d'action pour l'emploi du Parti néo-démocrate; il s'agit de la proposition visant à accroître les perspectives des minorités ethnoculturelles au moyen de programmes de développement communautaire. Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails là-dessus?

M. Parekh: Cela fait partie de notre mémoire. Permettez-moi de vous exposer très brièvement certaines de nos idées là-dessus.

La conjoncture économique actuelle ne semble pas vouloir s'améliorer sensiblement dans un avenir prévisible. Nous—et je veux dire chacun d'entre nous—devons chercher d'autres moyens d'assurer un emploi à nos propres membres. Cela n'a rien de vraiment nouveau, en ce sens qu'on a déjà essayé bien des choses et fait différentes expériences. Nous aimerions voir une plus grande participation des communautés.

Les statistiques sont très claires. Par exemple, il y a plus d'entreprises qui font faillite que le contraire; on les compte par milliers. Ce genre de situation devrait être examinée dans le but de voir si les communautés ne pourraient pas acquérir ces entreprises. Par communautés, j'entends des entreprises appartenant aux employés. Il existe de nombreux programmes d'option d'achat d'actions, de partage des profits, etc. C'est le genre d'initiative que nous envisageons et qui permettrait aux gens . . .

A notre avis, il ne fait aucun doute qu'en période de crise économique, ceux qui sont le plus durement touchés sont les pauvres appartenant à des minorités ethniques et visibles. C'est dans cette optique que nous faisons ces recommandations. Les communautés ethniques et les communautés en général devraient, dans ces circonstances, chercher à s'assurer des emplois. Par exemple, dans bien des régions précises, comme les Maritimes ou la région de Halifax, il y a des concentrations de certaines communautés ethniques. La même chose pourrait

[Text]

The same could apply in the Toronto area or southwestern Ontario. This is the thrust of our recommendation.

Mr. McCurdy: What role would you like to see government play in implementing or helping to implement your suggestions?

Mr. Parekh: I would like to see some government providing at least some initial support, some initial expertise, or even some seed money, if it is possible. It could try to provide some funding that is at not the exorbitant interest rates charged outside. That kind of support could come from all levels of government.

Mr. McCurdy: Now there was one other area that I found very attractive, and I think it should be emphasized. I am sure, Madam Chairperson, that you discovered as well as did I, particularly in the last few weeks, the considerable respect Canada has in the Third World. You suggest that a great deal more support could be given to the opportunities that the ethnocultural minorities represent to enhance Canada's economic relationships with Third World nations.

Mr. Parekh: Right. Exactly. We feel that in those areas we in Canada are not fully utilizing the wealth of resources and talents that we already have in this country. These people can provide an excellent bridge between those countries and Canada because they have exposure to both cultures, customs, language, religions and what have you. Why should that not be done instead of spending hundreds of thousands or millions of government dollars to educate other Canadians in terms of what are the customs and how people deal in those countries? These people are already available.

• 1700

Mr. McCurdy: Can you provide, perhaps at some future date, some reference to models of which I am sure you are aware, some in the States and some in Canada, for bringing it about, and some specific recommendations to government on how that may be enhanced? I think that is something that bears considerable emphasis, and it is an area which I know is being given increasing consideration by various government bodies that are involved in Third World contacts.

Mr. Parekh: We have made some recommendations on that matter and many other matters in a brief we presented to the National Economic Conference last March. What we can do is make copies of that brief available, because that whole brief was very much concerned with the role that ethnic and visible minorities ought to be playing in Canada in the economic realm.

Mr. McCurdy: I would certainly appreciate receiving that.

Mr. Parekh: We will send it.

Mr. McCurdy: Thank you.

The Acting Chairman (Mrs. Collins): Just before we conclude, I would like to thank you both, Mr. Parekh and Mr. Herzig, for being with us today. I am sure you would have enjoyed being with us during the past six months in our

[Translation]

s'appliquer à la région de Toronto ou au sud-ouest de l'Ontario. Voilà ce que vise notre recommandation.

M. McCurdy: Comment voudriez-vous que le gouvernement applique cette recommandation ou vous aide à la mettre en oeuvre?

M. Parekh: J'aimerais que le gouvernement fournisse au moins une aide initiale: des services d'experts-conseils, peut-être même un financement, si c'est possible. Le gouvernement pourrait nous accorder un financement à des taux d'intérêts pas aussi exorbitants que ceux du marché. Ce genre d'assistance pourrait venir de tous les paliers de gouvernement.

M. McCurdy: Il y a une autre question que j'ai trouvée très intéressante, et je pense que cela vaut la peine de le mentionner. Je suis sûr, madame la présidente, que vous avez remarqué aussi bien que moi, particulièrement au cours des dernières semaines, le grand respect que le Canada porte à l'égard du Tiers monde. Vous suggérez qu'on devrait accorder beaucoup plus d'importance aux possibilités que représentent les minorités ethnoculturelles sur le plan de l'amélioration des relations économiques du Canada avec les pays du Tiers monde.

M. Parekh: C'est vrai. Exactement. Nous croyons que dans ces domaines, le Canada n'utilise pas pleinement l'abondance de ressources et de talents déjà en place au pays. Les minorités ethniques peuvent être un excellent lien entre les pays du Tiers monde et le Canada, parce qu'elles en connaissent les cultures, les coutumes, la langue, les religions, etc. Pourquoi ne pas faire cela plutôt que de dépenser des centaines de milliers ou des millions de dollars du gouvernement pour apprendre à d'autres Canadiens quels sont les us et coutumes de ces pays? Les minorités ethniques sont déjà là.

M. McCurdy: Pourriez-vous nous fournir, peut-être à une date ultérieure, certains modèles dont vous êtes sûrement au courant, pris aux États-Unis et au Canada, et faire au gouvernement des recommandations précises à cet égard? Je pense que c'est quelque chose de très important, et je sais que divers organismes gouvernementaux chargés d'assurer des liens avec le Tiers-monde s'intéressent de plus en plus à la chose.

M. Parekh: Nous avons fait des recommandations là-dessus et sur bien d'autres choses dans un mémoire que nous avons présenté en mars dernier à la Conférence économique nationale. Nous pourrions vous en faire parvenir des copies, parce que tout le mémoire portait justement sur le rôle que les minorités ethniques et visibles devrait jouer dans le secteur économique du Canada.

M. McCurdy: J'aimerais bien en obtenir un.

M. Parekh: Nous vous le ferons parvenir.

M. McCurdy: Merci.

La présidente suppléante (Mme Collins): Avant de terminer, j'aimerais vous remercier, messieurs Parekh et Herzig, d'être venus nous rencontrer aujourd'hui. Je suis sûr que vous auriez trouvé intéressant de nous suivre au cours des six

[Texte]

deliberations across the country. On behalf of my colleagues on the committee, since this is our last public meeting, I would like to say what an edifying and enlightening experience it has been to go across the country and talk to Canadians where they live and hear of their dreams and their frustrations. I hope that as a result the recommendations of our committee can make some considerable progress toward achieving the full equality that I know is intended in section 15 of the charter.

I know that our plan is, with the help of our staff and our printer, to have our report deposited in Parliament on October 15. There will be many opportunities as I hope our recommendations will be brought forward and implemented for your organization and others who are involved in this to make further representations. I would like to thank you for the considerable effort you have made and your input to this committee.

With that I will declare, with thanks again to all the support staff, who have worked so hard during the past six months here in Ottawa—the interpreters and the other people—that the public hearings of the subcommittee on equality rights are concluded. Thank you. The meeting is adjourned.

[Traduction]

derniers mois à travers le pays. Au nom de mes collègues du Comité, étant donné que c'est notre dernière réunion publique, j'aimerais dire que cela a été une expérience édifiante et enrichissante que de parcourir le pays et d'entendre les Canadiens, dans leurs milieux, nous parler de leurs rêves et de leurs frustrations. J'espère maintenant que les recommandations de notre Comité permettront de faire de gros progrès vers la réalisation de la pleine égalité, conformément à l'esprit de l'article 15 de la Charte.

Nous prévoyons, avec l'aide de notre personnel et de notre imprimeur, déposer notre rapport au Parlement le 15 octobre. Votre organisation et d'autres auront encore bien des occasions de se faire entendre après que nos recommandations auront été présentées et, je l'espère, mises en oeuvre. J'aimerais vous remercier pour l'effort considérable que vous avez fait et votre contribution au Comité.

Sur ce, sans oublier de remercier encore une fois tout le personnel de soutien qui a travaillé fort au cours des six derniers mois ici même à Ottawa—les interprètes et les autres—je déclare que les audiences publiques du Sous-comité sur le droit à l'égalité sont terminées. Merci. La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Ethnocultural Council:

N. Parekh, President;
M. Herzig, Research Coordinator.

Du Conseil ethnoculturel du Canada:

N. Parekh, président;
M. Herzig, coordinateur de la recherche.



Equality For All



**REPORT OF THE PARLIAMENTARY
COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS**

**J. PATRICK BOYER, M.P.
CHAIRMAN**

OCTOBER 1985

Equality For All

REPORT OF THE PARLIAMENTARY
COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS

J. PATRICK BOYER, M.P.
CHAIRMAN

OCTOBER 1985

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 29

Chair: Patrick Boyer

*Minutes of Proceedings and Evidence of the
Sub-committee on*

Equality Rights

of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

First Report to the House

First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 29

Président : Patrick Boyer

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité sur les

Droits à l'égalité

du Comité permanent de la justice et des questions juridiques

CONCERNANT :

Ordre de renvoi

Y COMPRIS :

Le premier rapport à la Chambre

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985

SUB-COMMITTEE ON
EQUALITY RIGHTS OF THE
STANDING COMMITTEE ON
JUSTICE AND
LEGAL AFFAIRS

Chair: Patrick Boyer

Vice-Chair: Pauline Browes
Maurice Tremblay

SOUS-COMITÉ SUR LES
DROITS À L'ÉGALITÉ DU
COMITÉ PERMANENT DE LA
JUSTICE ET DES
QUESTIONS JURIDIQUES

Président : Patrick Boyer

Vice-présidents : Pauline Browes
Maurice Tremblay

MEMBERS / MEMBRES

Roger Clinch
Mary Collins

Sheila Finestone
Svend Robinson

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

This report is available on audio cassette from
The Clerk
Sub-committee on
Equality Rights
of the Standing
Committee on
Justice and
Legal Affairs

House of Commons
Ottawa, K1A 0A6
(613) 996-1438

COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS

CHAIR



PATRICK BOYER
Etobicoke-Lakeshore

VICE-CHAIR

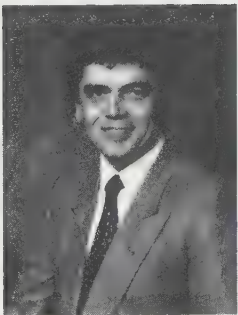


PAULINE BROWES
Scarborough Centre



MAURICE TREMBLAY
Lotbinière

MEMBERS



ROGER CLINCH
Gloucester



MARY COLLINS
Capilano



SVEND ROBINSON
Burnaby



SHEILA FINESTONE
Mount Royal

SUB-COMMITTEE STAFF

Research Director

Colin McNairn

Research Associates

Susan Ashley

Denis Lemieux

Brooke Jeffrey
(March-May 1985)

Philip Rosen

from the Research Branch,
Library of Parliament

Research Assistant

David Lee

Editors

Christiane Kaisin

Kathryn Randle

CLERK OF THE COMMITTEE

David Cook

Administrative Assistant

Hélène Cousineau

Secretary

Edna Perrier

ORDERS OF REFERENCES

Tuesday, February 26, 1985

ORDERED,—That the Standing Committee on Justice and Legal Affairs be empowered to examine, inquire into and report on equality rights under the Canadian Charter of Rights and Freedoms;

That the document entitled “Discussion Paper on Equality Issues in Federal Law”, tabled in the House on January 31, 1985 (Sessional Paper No. 331-4/6), be referred to the Committee;

That the Committee seek the views and opinions of Canadians, both individuals and organizations on the subject matter of the Discussion Paper;

That the Committee review federal statutes, and particularly those mentioned in the Discussion Paper, in order to ensure their conformity with the letter and spirit of equality and non-discrimination guarantees in the Charter;

That the Committee report and make recommendations for any necessary changes or other actions to the House no later than September 9, 1985;

That the Committee have the power to retain expert, professional, technical and clerical staff;

That the Committee be empowered to adjourn from place to place within Canada; and

That, notwithstanding the usual practices of this House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Committee is completed, the Committee shall report its findings by depositing its report with the Clerk of the House and, that it shall thereupon be deemed to have been laid upon the Table.

Tuesday, March 26, 1985

ORDERED,—That the subject-matter of Bill C-225, An Act to amend the Canadian Human Rights Act, be referred to the Standing Committee on Justice and Legal Affairs.

Thursday, October 10, 1985

ORDERED,—That, notwithstanding the order of reference of Friday, June 28, 1985, the Standing Committee on Justice and Legal Affairs be empowered to report its findings on the subject matter of that order no later than Friday, October 25, 1985.

Wednesday, October 16, 1985

ORDERED,—That, notwithstanding its order of reference dated Tuesday, February 26, 1985, it be an Instruction to the Standing Committee on Justice and Legal Affairs that it empower the sub-committee studying the status of equality rights under the Charter of Rights and Freedoms, to report its findings with respect thereto, directly to the House of Commons.

ATTEST

M. Kirby
*for the Clerk of the
House of Commons*

THE SUB-COMMITTEE ON EQUALITY RIGHTS
OF THE STANDING COMMITTEE
ON JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

has the honour to present its

FIRST REPORT

In accordance with the Orders of Reference of Tuesday, February 26, 1985 and Tuesday, March 26, 1985 to the Standing Committee on Justice and Legal Affairs, the Committee assigned responsibility for their examination to the Sub-committee.

The Sub-committee on Equality Rights submits its final report to the House and asks that the Government consider the advisability of implementing the recommendations contained in the report.

Pursuant to Standing Order 70(16), the Sub-committee requests that the Government table a comprehensive response to the report.

CONTENTS

Detailed Table of Contents	x
Text of Section 15 of the <i>Charter</i>	xiv
Chapter 1 Introduction	1
Chapter 2 Maternity and Parental Benefits.....	9
Chapter 3 Mandatory Retirement	17
Chapter 4 Sexual Orientation	25
Chapter 5 Marital or Family Status	33
Chapter 6 Equality Issues in Pensions	39
Chapter 7 Women and the Armed Forces.....	49
Chapter 8 Immigration	59
Chapter 9 Religious Observance	69
Chapter 10 Access by the Physically Disabled	75
Chapter 11 Mental Disability.....	89
Chapter 12 Part-time Work.....	95
Chapter 13 Employment Equity	103
Chapter 14 Further Equality Issues.....	119
Chapter 15 The Process of Securing Equality	129
Summary of Recommendations	137
Appendix A The <i>Canadian Charter of Rights and Freedoms</i>	147
Appendix B Hearings	153
Appendix C Witnesses.....	155
Appendix D Submissions.....	161

Detailed Table of Contents

Chapter 1	Introduction	
	The Committee's Approach to its Task	2
	The Issues Addressed	2
	The Consultation Process	3
	The Legislative Process	4
	The Organization of the Report	4
	The Committee's Approach to Section 15 of the <i>Charter</i>	5
	A Broad Interpretation	5
	The Context of Section 15	5
	Who is Affected by Section 15?	6
	Human Rights Principles	6
Chapter 2	Maternity and Parental Benefits	
	Introduction	9
	Maternity Benefits	9
	A Proposal for Maternity and Parental Benefits	11
	Implementing A Two-tier System	12
	The Sharing of Benefits	13
	Eligibility for Benefits	13
	Distinguishing Between Pregnancy and Sickness Benefits	14
	Consistency in the Federal Jurisdiction	15
	Family Allowance Benefits	15
Chapter 3	Mandatory Retirement	
	Introduction	17
	Mandatory Retirement under Federal Law	18
	The Public Sector Rules	18
	Limitations on Mandatory Retirement	18
	The Law in Other Jurisdictions	20
	Flexible Retirement: An Alternative to Mandatory Retirement ..	21
	Mandatory Retirement and Section 15	21
	Consequential Changes	23
Chapter 4	Sexual Orientation	
	Introduction	25
	Two Views	26
	Existing Provisions in Canada	27
	Other Jurisdictions	28
	The Committee's View	28
	Special Cases	30
	Security Clearances	31
	Consensual Sexual Activity	32
	Bill C-225	32
Chapter 5	Marital or Family Status	
	Introduction	33
	Marital Status Distinctions	34
	Recognition of Common Law Relationships	35
	Definitions	36

Chapter 6	Equality Issues in Pensions	
	Introduction	39
	Benefits for Surviving Spouses	40
	Division of Pension Credits	43
	Homemaker Pension	43
	Old Age Security	44
	Benefits for Surviving Children	45
	Sex-based Mortality Tables	45
	Eligibility for Veteran's Allowances	47
Chapter 7	Women and the Armed Forces	
	Introduction	49
	Women in the Armed Forces	50
	Present Policy on Exclusion	51
	Proposals for Reform	51
	Canadian Armed Forces Initiatives	52
	The Right to Equality	53
	Reasons Invoked to Justify Excluding Women from Combat	54
	Lack of Physical Strength	54
	Absenteeism	55
	Lack of Privacy	55
	Danger to Cohesion of Military Units	55
	Exposure to Violence and Danger	56
	Adverse Impact Abroad	56
	Full Integration	57
Chapter 8	Immigration	
	Introduction	59
	The Objectives of Immigration Policy	60
	Medical Screening of Immigrants	61
	Permanent Residents as Family Class Sponsors	62
	Permanent Residents and Assisted Relatives	63
	The Admission of Common Law Spouses	63
	Adoptions	64
	The Processing of Immigration Applications	65
	The Sponsored Wife	65
	Permanent Residents and Public Service Competitions	66
Chapter 9	Religious Observance	
	Introduction	69
	Some Religious Practices	70
	Reasonable Accommodation	70
	Statutory Holidays	72
	Day of Rest Legislation	74
Chapter 10	Access by the Physically Disabled	
	Introduction	75
	The Right of Equal Access to Facilities and Services	76
	The <i>Obstacles</i> Report and its Aftermath	77
	Access to Transportation	77
	Access to Buildings	79
	Access to Polling Stations	79

	Access to Television and Radio	80
	Access to Telephone Service and Modes of Communication	80
	Access to Information	81
	A Task Unfinished	81
	A Slow Rate of Progress	81
	Reactions from Disabled Canadians.....	82
	A Time for Action	83
	Co-ordination at the Federal Level.....	83
	Provincial Initiatives	84
	The Need for Priorities and Timetables	85
	Consultation with Disabled People	85
	Statutory Powers and Remedies	85
	The Need for More Inter-governmental Co-operation	86
Chapter 11	Mental Disability	
	Introduction	89
	The Meaning of Mental Disability	89
	Canada Elections Act.....	90
	Unemployment Insurance Act	91
	Criminal Code	92
	Other Matters.....	93
Chapter 12	Part-time Work	
	Introduction	95
	The Part-time Work Option	96
	The Federal Role	97
	Benefit Coverage	99
	A Consistent Definition	99
	Vesting and Portability	101
Chapter 13	Employment Equity	
	Introduction	103
	The Constitutional Foundation of Employment Equity.....	104
	The Victims of Past Discriminatory Practices	105
	The Need for Special Programs	106
	Existing Employment Equity Programs	106
	Government Initiatives.....	106
	Canadian Human Rights Commission Initiatives	107
	The Employment Equity Bill and Contract Compliance	108
	The Need for Employment Equity Programs for Federal Employers.....	109
	Special Measures	112
	Training.....	112
	Equal Pay for Work of Equal Value.....	113
	Employment-related Expenses	114
	Medical and Physical Tests and Other Job Requirements	115
	Child Care.....	116
	Reasonable Accommodation	117

Chapter 14	Further Equality Issues	
	The Use of Non-sexist Language in Federal Laws.....	119
	Appointments to Federal Offices	120
	The Concerns of Native Women.....	121
	Laws in Relation to Children and Young People	121
	Custody of Children on Marriage Breakdown.....	123
	Family Violence	123
	Health Issues Relating to Women	124
	Abortion	124
	Pornography.....	125
	Voting Outside Canada.....	125
	Political Rights of Public Servants	126
	Spouses of Armed Forces Personnel	127
	Amendments to the <i>Charter</i>	127
Chapter 15	The Process of Securing Equality	
	The Canadian Human Rights Act.....	129
	A Primacy or Override Clause	129
	Reasonable Accommodation	130
	Systemic Discrimination	131
	Prohibited Grounds of Discrimination	131
	An Equality Litigation Fund.....	132
	A Continuing Consultation and Review Process	133

CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

Section 15

15.(1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

(2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.

CHAPTER 1

Introduction

“A constitution...is drafted with an eye to the future. Its function is to provide a continuing framework for the legitimate exercise of governmental power and, when joined by a ... *Charter of Rights*, for the unremitting protection of individual rights and liberties....[It is not to be read] “like a last will and testament lest it become one.”

...While the courts are guardians of the constitution and of individuals' rights under it, it is the legislature's responsibility to enact legislation that embodies appropriate safeguards to comply with the constitution's requirements.”

—Mr. Justice Brian Dickson, now
Chief Justice of Canada, in giving
the judgment of the Supreme Court
of Canada in *Hunter v. Southam
Inc.* (1983)

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* has raised Canadians' expectations of their governments and legislatures. Fundamental rights and freedoms have become part of the constitutional foundation of the country as a result of the *Charter*. It is the Constitution itself that now provides, in ringing terms, for individual safeguards — many of which did not exist before or had a tenuous life at best.

Of the various *Charter* guarantees, the assurance of equality and non-discrimination is most likely to affect Canadians on a day-to-day basis. It has the potential for influencing many important employment relationships. It can also affect access to a wide range of benefits that are of concern to those outside the workforce. This important guarantee finds expression in section 15 of the *Charter*, the lens through which this Committee was directed to examine all federal laws that affect the individual. It was a challenging task but one the Committee undertook with enthusiasm and in a spirit of openness to change.

Section 15 came into force on April 17, 1985, three years after the rest of the *Charter* became effective. (For the full text of the *Charter* see Appendix A.) Since

Equality Day, as it came to be known, was celebrated so recently, section 15 has not yet acquired the gloss of meaning that comes from a history of judicial interpretation. This afforded the Committee a good deal of latitude in its approach to section 15. We describe that approach later in this introduction; for the moment, suffice it to say that we have assumed the section to have a very wide scope indeed.

The Committee's Approach to its Task

The Issues Addressed

We focused, through the section 15 lens, on federal regulations, policies and programs as well as federal statutes, for the *Charter* limits governmental as well as legislative activities (section 32 of the *Charter*). In our view, the law, which must afford equality, equal protection and equal benefit, should be interpreted broadly to include all formal governmental initiatives.

Given this range of inquiry, we concentrated on the larger issues and did not undertake a detailed audit of all federal laws. In some instances, we suggest specific changes in the law to accommodate section 15 rights. In others, we propose mechanisms to ensure that section 15 rights are and continue to be respected in the future. In general, we offer our recommendations in the firm belief that they are significant both for what their adoption will bring about immediately and for the climate they will create as catalysts for further change. Our objective must always be the full realization of equality, which begins but does not end with the exercise in which this Committee engaged.

We would encourage the kind of clause-by-clause review of the law, in light of the *Charter*, that the Department of Justice can conduct in co-operation with the various government departments and agencies. That process has begun and has borne some initial fruit in the form of the recently enacted *Statute Law (Canadian Charter of Rights and Freedoms) Amendment Act*. However that enactment is short on provisions that respond specifically to section 15 of the *Charter*. It is our strong hope that the principles and recommendations of this report will provide a framework for a continuing examination of federal laws from an equality perspective.

The concerns of individual Canadians are unlikely to respect the boundaries of federal, provincial and municipal jurisdiction. This Committee certainly found that to be the case in the representations it received about equality issues. Section 15 applies equally to federal authorities and to provincial authorities, from which municipalities also derive their powers. It was not unexpected, therefore, that we should receive submissions about inequalities that are not strictly within the sphere of Parliament and the government of Canada.

There are several issues that we would have addressed but for the limitation in our mandate to matters of federal law. We soon came to realize, however, that there are many areas where an adequate response to section 15 will require a co-operative approach on the part of various governments and legislative bodies. In those instances we took off the blinkers that often confine our perceptions in a federal system.

In other areas, it appeared to us that similar federal and provincial approaches were desirable, although not absolutely necessary. It makes sense, for example, that human rights, labour standards and pension legislation, which have both federal and

provincial manifestations, should be adapted to section 15 in a consistent manner. Therefore we chose, on several occasions, to follow the lead of those provinces that have taken the initiative in removing inequalities in the protection afforded by this type of legislation. We hope that some of our recommendations will, in turn, be taken as exemplary by the provinces in reviewing their legislation. We would encourage such reviews as essential to the overall objective of bringing the full panoply of laws that affect individual Canadians into line with section 15.

In determining an agenda, the Committee took as its point of departure a discussion paper issued by the Department of Justice, entitled *Equality Issues in Federal Law*. As a result of hearings and briefs, other issues were added to the initial list. The approach of the Committee was to deal as comprehensively and responsively as possible with the concerns we heard that are founded upon section 15 of the *Charter*.

The Consultation Process

The Committee undertook a busy schedule of hearings, in 12 centres across Canada, that exposed the members to the views of approximately 250 organizations and individuals. (For a complete list see Appendix C.) In all, the Committee accumulated over 2,500 pages of testimony. In addition to the briefs filed by witnesses to supplement their oral presentations, the Committee received almost 550 written submissions that spoke, often very eloquently, for themselves. (For a complete list of those that made submissions in writing, see Appendix D.)

These contributions to the work of the Committee came largely from individual Canadians or organizations and groups that are independent of government. But the Committee also invited a number of official representatives to express their views on the implications of section 15 for those government departments and agencies that seemed most likely to be affected, in the exercise of their responsibilities, by the new constitutional standard.

The consultation process served several important purposes:

- At a general level, it provided the public involvement that is essential to the development of sound legislative programs and government policies.
- It gave the intended beneficiaries of section 15 the opportunity to indicate their expectations of this new *Charter* provision.
- It brought to the attention of the Committee, in clear human terms, the kinds of inequalities that persist in our society, as evidenced by the experience of individual Canadians.
- It provided an understanding of the rationale behind several federal laws that make distinctions on bases that are covered by section 15.

In no way was the process of securing the views of Canadians intended as a polling device by which the Committee might determine the extent to which the community at large is prepared to tolerate the recognition, in practice, of equality rights. The content of those rights cannot, in our view, be limited by the wishes of the majority. That would be an anathema to the whole concept of guaranteed minority protections.

The Legislative Process

Since this Committee's report will result, we hope, in legislative change, it is appropriate for us to suggest creative measures for implementing section 15 of the *Charter*, of the kind that can be fashioned by Parliament and the government of Canada. They are not under the same constraint as a court would be in dealing with a law that offends section 15. To put it simply, Parliament and the government are not restricted to eliminating the offending provisions.

We recognize, however, that the courts are bound to play an important role as one of the principal agents, along with legislatures and governments, for giving effect to section 15. We hope that our recommendations will limit that role, to some extent, by prompting changes in the law that will obviate the need to go the judicial route. The latter often proves an expensive and time consuming option. It is much better, in our view, to anticipate the effect of section 15 and put Parliament at the leading edge of change rather than simply leave it to respond, by picking up the pieces, after the courts have developed and applied their concept of equality to various federal laws.

There are features of the legislative process that make it more suitable, in many ways, than the judicial process as a means for taking proper account of section 15 of the *Charter*. First, the legislature is equipped to remove the inequalities in government benefit programs by widening the range of beneficiaries (and authorizing the necessary additional expenditures) to include members of those groups protected by section 15 that were not previously included. It may be that the only way a court could effectively eliminate such an inequality would be to apply the lowest common denominator, as it were, and invalidate the benefits currently available in order to put everyone on the same footing. That solution is not likely to be attractive to either those that receive or those that are denied benefits.

Second, the legislature is able to deal with that type of discrimination that requires positive measures for its elimination. This is particularly important with respect to disabled people, who may be in a position to take advantage of many facilities and services only if some accommodation is made for their special needs. A legislature can provide for that accommodation; a court cannot.

Third, the enactment of laws may be appropriate, though not mandated by the equality guarantee, to improve the conditions of groups that have been disadvantaged in the past. That kind of law is contemplated by the second subsection of section 15 and, obviously, cannot be created by judicial edict.

Finally, at a more general level, the legislature is able to offer comprehensive solutions to section 15 conflicts on a prospective basis rather than responding after the fact, as a court must do, to a narrow set of circumstances.

We have emphasized the flexibility of Parliament as a vehicle for dealing with inequality and discrimination. We would point out, however, that the government enjoys the same flexibility to respond to that inequality and discrimination that can best be addressed by executive action, through regulations or official policies.

The Organization of the Report

We have organized our report on a thematic basis that reflects the manner in which section 15 issues were presented to us. We focus on areas of concern rather than

particular forms of equality or kinds of discrimination, although sometimes the two coincided. In a composite chapter on further equality issues we bring together a number of matters that are no less important than the rest but do not fit neatly into any of our themes. In the final chapter we discuss the process of securing equality.

The Committee's Approach to Section 15 of the *Charter*

A Broad Interpretation

In examining federal laws we took a broad and generous view of section 15 of the *Charter*. We did not concern ourselves with the nice, technical questions of interpretation that might trouble a court. For us, the standard has been one of critical examination of all laws, whatever type of prohibited discrimination they might involve.

We concluded early in our deliberations that the prohibited grounds of discrimination listed in section 15 are simply illustrative and do not exhaust the forms of discrimination that are proscribed by the *Charter*. In other words, there is room for other groups, whose distinguishing characteristics are not described in section 15, to claim the benefit of that provision for their members. The wording of the section makes it quite plain that this must be the case. That wording is an accurate reflection of the intent of those that had a hand in settling the form of section 15, as is evident from the proceedings of the Special Joint Committee on the Constitution in 1980-81.

Equality is an elusive concept. It is much easier to narrow it down by stating what it does not mean than by trying, initially, to articulate what it does mean. We can safely say that, in our view, it doesn't necessarily mean either sameness of treatment or patent equality. A law dealing with allowable time off from work that made no distinction between male and female employees would not demonstrate equality as between the sexes. Yet on the face of it, such a law does not treat women any differently from men. To realize true equality that law would have to account for women's childbearing role by permitting women to be absent from work to accommodate that function. Such a provision would serve the goal of equality, in an ultimate sense, by putting men and women on a similar basis in terms of their ability to obtain and hold jobs, without being impeded by the occurrence of a common condition particular to their sex. To put it positively, *equality of results* would be achieved. We consider that to be the proper emphasis in any consideration of equality under section 15.

Consistent with this results-oriented approach, we also believe that the kinds of discriminatory laws to which section 15 relates are those that have the effect, in practice, of discriminating. Therefore, a law that does not single out for adverse treatment members of a group protected by section 15 will nonetheless be discriminatory if that is the inherent result. This type of discrimination has been described as 'systemic' in arguments before human rights tribunals. The example most often cited by way of illustration is a minimum height restriction for membership in a police force, which has the effect of excluding most women and many racial minorities. That rule may be said to discriminate in a systemic way on the basis of sex and race. We have adopted this terminology to describe what we take to be a form of discrimination that is covered by section 15.

The Context of Section 15

We considered section 15 in the context of the *Charter* as a whole. Accordingly, we recognize the separate protection afforded to aboriginal rights (section 25) and to

Canada's multicultural heritage (section 27) and the general extension of the rights and freedoms of the *Charter* to both male and female persons "notwithstanding anything in [the] Charter" (section 28). These various provisions complement the guarantee of section 15 in some of its particular elements.

The only provision of the *Charter* that limits section 15 is the general qualification of section 1. That section reads as follows:

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* guarantees the rights and freedoms set out in it subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

If a law is *prima facie* in violation of section 15, the onus will be on the government to justify that law in terms of this provision. We do not think that there are any other justifications that could restrict the application of section 15 unless it be the competing claims, in a particular case, of another *Charter* guarantee. We have treated section 15 itself as being without implicit qualifications.

We also considered section 15 in the broader context of Canada's international commitments. Some of the agreements and conventions that Canada has entered into are instructive in determining the proper scope of section 15 — for example, the International Covenant on Civil and Political Rights and the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. When that is the case we make specific reference in this report to the relevant international undertaking.

Who is Affected by Section 15?

Finally, we have had to consider what kinds of entities are entitled to the benefit and subject to the burdens of section 15. We take the beneficiaries to be natural persons, since the section refers to "individuals" and the prohibited grounds of discrimination relate to peculiarly human attributes.

We think that it is governments and legislatures, and those agencies they control or support, that are bound by section 15, for it is governments and legislatures that are responsible for the "law" to which section 15 relates. (See also section 32 of the *Charter*.) However, the *Charter* can have an indirect effect on private sector conduct because of the equal protection and equal benefit aspects of section 15. If Parliament enacts protective provisions, such as it has done, for example, in the *Canadian Human Rights Act*, it cannot deny or limit the full benefit of those provisions on a basis that offends section 15. Section 15 will therefore influence the scope of legislative protection to be afforded to individuals through limitations on the activities of others. Those others may include individuals and entities with absolutely no connection to government. Such persons will therefore be ultimately affected by section 15. In this sense, private persons can be subject to the constraints of section 15.

Human Rights Principles

Although section 15 contains some strong anti-discrimination provisions, there will still be a need for effective human rights legislation. That legislation covers discrimination in the private sector. Thus it affects situations such as the rental of accommodation and private employment, which are not directly affected by section 15. Human rights legislation also provides an expeditious procedure for dealing with

complaints of discrimination; it involves investigation, conciliation and the establishment of tribunals to hear and determine disputes that cannot be otherwise resolved.

In the course of this report we explore several human rights concepts that are helpful in analyzing federal laws from the perspective of section 15. They include **reasonable accommodation**, ***bona fide occupational requirement*** and ***bona fide justification***. Reasonable accommodation describes the obligation to take reasonable measures to account for the special needs of those individuals in protected groups, such as disabled people, who require different treatment. The obligation is a positive one — to make special arrangements for a class of individuals and not simply to refrain from showing preference to others.

The terms *bona fide occupational requirement* and *bona fide justification* describe the standard defences to complaints of discrimination in employment and in the provision of goods and services. They too recognize limits to the prohibition of discrimination. However, they do not protect all action that is well-intentioned and in good faith. That action must also be reasonable and demonstrably justifiable in the circumstances, a qualification that also finds expression in section 1 of the *Charter*.

In summary, we have taken a very broad view of section 15 and the meaning of equality. It would be fair to say that we have been guided by the letter and the spirit of the new equality provision of Canada's *Charter of Rights and Freedoms*.

Maternity and Parental Benefits

“ Bearing in mind the great contribution of women to the welfare of the family and to the development of society, so far not fully recognized, the social significance of maternity and the role of both parents in the family and in the upbringing of children, and aware that the role of women in procreation should not be a basis for discrimination but that the upbringing of children requires a sharing of responsibility between men and women and society as a whole...”

—Preamble to United Nations
Convention on the Elimination of
All Forms of Discrimination against
Women, 1980

Introduction

Federal law accommodates women's childbearing functions by providing for unpaid maternity leave under the *Canada Labour Code* and in government employment policies. It also provides benefits for mothers under the *Unemployment Insurance Act* for the 15-week period surrounding childbirth. The intent of this legislation is to protect jobs and a portion of the wages of female workers who must leave the workforce to have children. It recognizes that women in the workforce have special needs relating to pregnancy and childbirth that are specific to them.

The Committee believes that there is no denial of equality to men by providing this type of protection to women during the period surrounding childbirth. However, several criticisms can be made of the Canadian system of maternity and parental protection on equality grounds. Perhaps the most obvious flaw is that men are unable to claim benefits under the *Unemployment Insurance Act* during any part of the 15-week benefit period should they wish to remain at home to participate in early child care.

Maternity Benefits

The *Unemployment Insurance Act* guarantees benefits to people meeting the entrance qualifications whose earnings have been interrupted due to job loss or layoff.

In 1971 it was recognized that sickness and maternity also cause unavoidable interruptions in earnings that should be covered by an employment income replacement system. Accordingly, benefits were introduced into the unemployment insurance scheme to provide protection in these events. Benefits to cover adoptive leave were added in 1984. Sickness, maternity and adoptive benefits are referred to as "special benefits".

Prior to a recent amendment to the Act, a woman was required to take a certain portion of her maternity leave before the birth of her child. Now she can take most or all of the leave after the birth. These last amendments to the Act raise questions about the continuing validity of the original rationale for maternity benefits. As stated in the 1981 Task Force report, *Unemployment Insurance in the 1980s*,

When introduced [maternity benefits] were intended to protect the mother from an earnings interruption caused by the physical incapacity to work or look for work in the period surrounding the birth. In practical terms, however, the benefits have been used more to enable the mother to care for the child after the birth and less because of her strict physical incapacity to work.

The Task Force observed that for the great majority of claimants physical incapacity extending through the full eligibility period of 15 weeks is extremely unlikely. In effect, women are now using maternity benefits for the purpose of protecting wages lost through both physical incapacity and remaining out of the workforce to care for a child immediately after birth. The Task Force felt that in these circumstances it was difficult to justify the provision of maternity leave and benefits on the sole basis of physical incapacity.

The difference between the two purposes served by maternity benefits is of significance in considering the effect of section 15 of the *Charter*. If an important reason for maternity leave and benefits is to allow for a period of post-natal care of, and adjustment to, the baby, as we would suggest, the rules restricting benefits to the female parent must be questioned.

Fathers also have an interest in being involved in the care of their new-born children, yet the law does not give them the same opportunity afforded mothers to provide that care, because maternity benefits are available only to women. Women have also argued against the present system on the basis that continuing to treat women as primarily responsible for child care has consequences that work to the economic disadvantage of women in the long run.

There is a fundamental question whether 'equality' means the same treatment for men and women, or whether differences between men and women should be accommodated, where they are relevant in a particular context, by specific legislative provisions. We think that the latter approach is required. It is important, however, that lawmakers consider the essential ways in which the sexes differ and legislate with a view to only those specific differences. Using this approach, we suggest that the law should recognize that childbirth relates only to women but that the child-rearing function is the responsibility of both sexes. Except where the rationale for a provision relates to the physical act of bearing a child, men and women should receive the equal benefit and protection of the law.

It is possible that the courts might be prepared to sustain the current limitation of childbirth-related benefits to women. Section 15(1) of the *Charter* is qualified by section 15(2), which permits certain affirmative action programs, and by section 1,

which saves laws that can be “demonstrably justified in a free and a democratic society.” The present benefit scheme might be defended successfully on the following grounds:

- It constitutes a special program having as its object the amelioration of the conditions of a disadvantaged group — in this case, women — and as such is permissible under section 15(2) of the *Charter*;
- it recognizes and deals with women’s essential difference from men by compensating women for time lost due to childbirth and early child care; and
- it encourages and supports the dual role of women as mothers and workers and is necessary to deal with a condition that relates to women alone.

Even if a court were prepared to find the present sex-based limitations on benefits to be in violation of section 15, it is doubtful that a court would have an appropriate remedy at its disposal, because courts can generally strike down but not add to legislation. Any inequality in this area requires the kind of remedy that Parliament is best able to provide.

A Proposal for Maternity and Parental Benefits

Several organizations recommended to the Committee that, to accommodate the guarantee of equal protection and benefit of the law, the law should provide a two-tier system of benefits surrounding childbirth to recognize the physical needs of the mother who has just given birth and to recognize the period of adjustment required by the parents and the new child. The Canadian Human Rights Commission stated in its brief to the Committee that maternity leave and benefits should be composed of two distinct periods, one relating to the physical incapacity of the natural mother, the other relating to social adjustment. The Commission recommended that the *Unemployment Insurance Act* be amended to ensure that the portion of maternity leave relating to social adjustment or infant care be available to either parent.

We agree with this recommendation. The law should recognize the father’s role in child care and enable him to take part in this important period of bonding with the newborn child. There is no doubt in our minds that the traditional emphasis on the mother as the primary care-giver has played a part in holding women back from full participation in society. Encouraging the participation of fathers at the earliest stage of a child’s life can have only positive results for both men and women.

It is important, however, that a mother have sufficient time set aside during the late part of her pregnancy and the period following birth to recover and to nurse her child for a time, if she wishes. It is our view that the law should provide benefits during the childbirth period, but that either parent should be eligible for benefits during the subsequent parenting phase. We see these two distinct periods as having distinct rationales.

We did not determine the precise amount of benefits or length of the benefit period, as this is not within our mandate. We note, however, the concern expressed to us by several women’s groups that, by expanding the recognition of the role of fathers in the early parenting period, we not take away from natural mothers the benefits to which they are now entitled. There are real reasons, related to the health of both the mother and the child, why women are eligible for maternity benefits. Legislation must not lose sight of these concerns.

1. We recommend that Parliament amend the *Unemployment Insurance Act* to recognize a two-tier system of benefits relating to childbirth:

the first tier (maternity benefits), to be available to women only, during late pregnancy and the period following birth; and

the second tier (parental benefits), to be available to either or both parents, during the period following maternity leave.

The two-tier approach is consistent with the leave provisions of the *Canada Labour Code* (section 59.2) which provide 17 weeks of unpaid maternity leave to women and a further 24-week period of parental leave available to either parent. Similar provisions, with a slightly different length of leave, are available to federal public servants not covered by collective agreements.

Implementing a Two-tier System

There are two ways to implement this recommendation, each with advantages and disadvantages. The first, and by far the simpler, would be to separate the present maternity provisions in section 30 of the *Unemployment Insurance Act* into distinct birth and parenting periods, the first part to be claimed by the mother, the second to be claimed by either parent, but not both, as is now the case with benefits for adoption. The major advantage to this approach is that it would meet equality arguments but involve no additional cost to the system.

We rejected this approach for several reasons, the most important being our reluctance to take away existing rights from one group (new mothers) in order to afford equality to another (fathers). Also, the 15-week benefit period does not provide enough time to accommodate both functions. This approach is also inconsistent with the present adoption leave provisions, where 15 weeks of benefits are available to either parent for child care and social adjustment. If this level of benefits is provided to adoptive parents, who do not experience any physical incapacity, it is appropriate that natural parents have the same parental benefits.

A second approach, which the Committee favours, is to grant parental benefits for at least the same period as that for which adoptive benefits are now available, and to provide for a separate period of maternity benefits. A drawback of this approach is that it would involve additional costs at a time when government and employers are attempting to cut back expenditures. We recognize these financial implications, but we nonetheless favour the second approach to implementing a two-tier benefits system because it is the most appropriate way of meeting the equality concerns that have been raised.

We considered the feasibility of relying on employer-sponsored sickness or disability insurance to provide benefits to women during the maternity period. We rejected this option for two reasons:

1. There are conceptual problems with treating pregnancy as an illness for the purposes of coverage under disability insurance.
2. Very few women have access to such plans, so that if maternity benefits were not provided in a disability plan, or if a woman were not covered by such a plan, she would not have access to benefits.

However, we do not wish to suggest that women covered by such plans should not be able to claim benefits to cover loss of salary due to pregnancy or childbirth.

Maternity benefits for women should be provided under new provisions of the *Unemployment Insurance Act* specific to this purpose. Maternity leave — that is, the period of leave immediately before and/or after birth — should not be equated with adoptive leave, sickness leave, or parental leave. We see the maternity period encompassing a period of time sufficient for a woman to recover from the physical aspects of giving birth. Periods ranging from four to eight weeks were suggested to us, but we are not prepared to recommend any specific period. Our concern is that benefits be flexible enough and last long enough to accommodate the needs of the majority of pregnant women and new mothers.

The Sharing of Benefits

Adoption leave under federal law is generally granted on the same basis as parental leave. The *Canada Labour Code* (section 59.2(1)(c)) provides that an employee who has worked continuously for six months with an employer is entitled to 24 weeks of leave beginning on the day an adopted child is placed in the employee's home. Either parent or both may claim the leave, but the total amount of leave cannot exceed 24 weeks. Federal public servants who are not covered by collective agreements are entitled to 26 weeks of unpaid leave under similar circumstances. Neither the Code nor the public service policy permits both parents to take leave at the same time.

While these provisions are available to either or both parents, the *Unemployment Insurance Act* affords adoption benefits for 15 weeks to either parent but does not permit parents to split the benefits (section 32). We recommended earlier that all parents be entitled to parental benefits, not just those who have adopted a child. We also believe that these general parental benefits, which would include adoptive benefits, should be available to either parent, or both, with the option to split. Parents should be able to choose to take parental leave at the same time or consecutively, to overlap a portion of their leave, or indeed to have only one parent take the leave. This is consistent with the Canadian Human Rights Commission policy stating that leave and benefit provisions should be equal for all parents, male or female, adoptive or natural.

- 2. We recommend that parental benefits (for both natural and adoptive parents) under the *Unemployment Insurance Act* be available to either or both parents, the total amount of benefits provided not to exceed the maximum available to one parent.**

Eligibility for Benefits

Maternity and adoptive benefits under the *Unemployment Insurance Act* are now available only to “major attachment claimants” — that is, those who have been employed in insurable employment for 20 or more weeks in the qualifying period. New entrants and re-entrants to the workforce are also subject to the 20-week requirement. Regular benefits are available to those who have worked 10 to 14 weeks, depending on the local unemployment rate. The justification for a more stringent requirement for special benefits is apparently that a stronger attachment to the workforce should be required for special than for regular benefits. The fear of abuse of the system and the cost of benefits were also factors bearing on the longer eligibility requirement.

The higher qualifying standard was criticized by several organizations that made representations to the Committee. As well, the 1981 Unemployment Insurance Task Force felt that the longer eligibility period created a separate, disadvantaged, class of claimant. It noted that a particularly pronounced imbalance is evident when we compare the position of a regular claimant residing in a high unemployment area where the regular entrance requirement is relatively low because of local labour market conditions with the position of a special claimant. The Task Force recommended removing special entrance requirements for any class of claimants (special, new entrants or re-entrants) and extending the regular benefit entrance requirements to all classes of benefits.

Requiring a longer qualifying period for maternity benefits or the parental benefits we propose means making a distinction, based on sex or marital or family status (see Chapter 5), that is prohibited by section 15. The issue of whether distinctions based on pregnancy constitute sex discrimination has been the subject of litigation in both Canada and the United States, with mixed results. For greater certainty, the *Canadian Human Rights Act* now provides that “where the ground of discrimination is pregnancy or childbirth, the discrimination shall be deemed to be on the ground of sex” (section 3(2)). We have adopted this broad definition of sex discrimination for the purposes of our review of federal law in light of section 15. We find it difficult to justify a more stringent qualifying period for special than for regular benefits.

3. **We recommend that no distinction be made between the qualifying periods for regular benefits and for special benefits under the *Unemployment Insurance Act* and that the Act be amended so that the current eligibility requirement for regular benefits applies in respect of all benefits.**

We recognize that this change will have cost implications but we believe it is dictated both by section 15 and by considerations of equity.

While we have not dealt specifically with sickness benefits, we believe that a more stringent qualifying period for those benefits might also be subject to serious challenge under section 15 as a denial of the equal benefit of the law without discrimination based on physical or mental disability. In any case, we have included all special benefits in our recommendation for the sake of consistency. With implementation of our recommendation concerning parental leave, special benefits will include sickness, maternity and parental benefits. Eligibility for these special benefits will rest on the same basis as regular benefits — that is, 10 to 14 weeks, depending on the local unemployment rate. We have not addressed the longer eligibility requirement for new entrants or re-entrants into the labour market, as we do not believe it raises a section 15 issue.

Distinguishing Between Pregnancy and Sickness Benefits

It is inappropriate to deal with maternity and the proposed parental benefits in the same context as sickness benefits. Childbirth is a common occurrence, and the need to make provisions for maternity leave should be treated as a normal consequence of the full participation of women in the workforce. One result of our recommendation to treat all benefits as regular benefits for qualifying purposes would be to weaken further the conceptual link between pregnancy and sickness.

Section 22(3) of the *Unemployment Insurance Act* also relates to pregnancy and sickness, stating that the maximum number of weeks for which special benefits are

available in a benefit period for pregnancy, adoption or illness, or any combination of these, is 15 weeks. The effect is that a pregnant woman who becomes ill during the maternity leave period can claim only 15 weeks of benefits in total. If she has had to use two weeks, for example, for sickness, these are subtracted from 15 weeks to determine the amount of maternity benefits available to her. Similarly, an adoptive parent who claims the full amount of adoptive benefits is unable to claim sickness benefits for any cause within the same benefit period. It is the Committee's view that this restriction is unduly harsh to parents, natural and adoptive, who become ill, and should be eliminated as a consequence of the other changes we recommend.

4. **We recommend that section 22(3) of the *Unemployment Insurance Act* be amended to remove the present 15-week aggregate benefit limit so that the availability of sickness benefits is separate and distinct from any maternity, adoptive or parental benefits to which a person may be entitled.**

We note that a review of the *Unemployment Insurance Act* is now under way and that extensive changes may be made to the Act as a result of this review. We hope that our recommendations, made from the perspective of equality concerns, will be reflected in this process.

Consistency in the Federal Jurisdiction

A specific problem relating to maternity leave provisions in the Armed Forces was brought to our attention. While we have not dealt with the treatment of maternity leave by specific employers under federal jurisdiction, we note that there is great divergence in the coverage depending on whether an employee falls under the *Canada Labour Code*, Treasury Board or Armed Forces regulations, or collective agreements. This is particularly evident in relation to the availability of sick leave provisions to pregnant women or new mothers. We believe that, as much as possible, maternity leave provisions should be consistent within the federal jurisdiction.

5. **We recommend that maternity leave provisions for employees under federal jurisdiction, including the Armed Forces and public service employees not covered by collective agreements, be brought into line with the provisions of the *Canada Labour Code*.**

Family Allowance Benefits

The family allowance program is designed to supplement the income of Canadian families by providing monthly benefits for children under the age of 18. In most cases the payment is made to the mother of the child. The child tax credit is claimed for income tax purposes by the parent entitled to receive the family allowance cheque.

Like the present maternity leave provisions under the *Unemployment Insurance Act*, which provide benefits only to women, the family allowance program has been criticized in that it grants a benefit only to mothers, except in fairly rare cases. Awarding family allowance benefits only to mothers, it is argued, implies that it is women who have the primary responsibility for child care. It is also argued that the *Family Allowances Act* grants a benefit to women that is not granted to men. Men could therefore argue that they are being denied equal benefit of the law.

There is support for continuing the family allowance program in its present form because it provides women, many of whom have no other income in their own name, at least some recognition of their role as mothers and homemakers. We are sympathetic to those concerns.

While we recognize that awarding family allowance benefits automatically to mothers may constitute a *prima facie* breach of section 15, we think that the sex-based distinction in this case is justifiable. The payment is intended for the benefit of the child or children in the family, not the mother. Strictly speaking, it is not the mother who gets the benefit of the payment, but the children. There is no denial of benefits to fathers. We support continuation of the family allowance program in its present form, to the extent that payment is made to the mother.

Mandatory Retirement

“Flexible or phased retirement is the trend of the future. This business of putting people out to pasture at 65 may be an administrative convenience but there is no doubt that it causes a lot of human grief.

...It is a hard thing to turn some people loose at an arbitrary age and expose them to the chill winds of poverty in their declining years.”

—Senator David Croll, who served as
Chairman of the Special Senate
Committee on Retirement Age
Policies (1979)

Introduction

The term ‘mandatory retirement’ refers to an employer’s policy of terminating employees when they reach a given age or complete a fixed term of service. In fact some combination of these two factors may trigger retirement. In any case, mandatory retirement takes the form of an across-the-board rule. It does not allow for individual assessments of the capacities of particular employees, capacities that might justify continuation in employment beyond a usual retirement date. Mandatory retirement requires examination under the *Charter* because the criterion for termination is related to age, one of the prohibited grounds of discrimination in section 15.

The severity of the mandatory retirement rule is sometimes tempered by provisions for occasional extensions of employment after normal retirement. However any such extension is ultimately at the discretion of the employer and is usually limited in time. From the point of view of the employee retirement remains, in essence, compulsory — but with the opportunity to try to make a special case for a temporary reprieve.

Mandatory retirement is implemented in different ways. It may be an element of an employer’s personnel policy, a written employment contract, a pension or superannuation plan or a collective agreement. In the case of public sector employment it is usually formalized in a statute, regulation or order.

Although mandatory retirement is a common practice in Canada, the proportion of employees forced to retire as a result is relatively small. Individuals are much more likely to discontinue employment by reason of poor health, death, layoff and personal choice. A 1980 Conference Board study, *Mandatory Retirement Policy: A Human Rights Dilemma?*, estimated that no more than one-tenth of one per cent of the total workforce actually retires, in any given year, because they have reached a maximum age or term of service.

Mandatory Retirement under Federal Law

The Public Sector Rules

In the federal public sector the mandatory retirement age is generally 65. For most employees, the source of the rule is the Public Service Superannuation Regulations. Different age or service limitations apply to members of the Royal Canadian Mounted Police, members of the Canadian Armed Forces, senators, federally appointed judges and members of various federal boards, commissions and tribunals.

A regular member or a civilian member of the RCMP must retire after 35 years of service. Regular members are also obliged to retire when they reach an age falling within the range of 56 to 62 years. The precise age that applies to a particular officer is rank-related. Generally speaking, the higher the rank the higher the retirement age.

In the Canadian Armed Forces, there are several stages at which a military engagement may come to an end: at a fixed point or points within the first 9 years of service; after 20 years of service or at age 40, whichever occurs later; and at age 55. Progression from one career pattern to the next depends on the results of competition for available openings.

The retirement age for federal judges is generally fixed by statute — at age 75 for judges of the Supreme Court of Canada and age 70 for other judges. The retirement age for superior court judges and for senators is fixed, by the Constitution, at age 75.

There are approximately 30 federal statutes and regulations that set an outside age limit on the term of office of individuals appointed to particular government boards, commissions and tribunals. Many of the holders of these offices are full-time, paid incumbents. The age limit is variously 65, 70 and 75.

In summary, mandatory retirement is the norm in the federal public sector. But there are many variations from the standard retirement age of 65 that apply to particular categories of service.

Limitations on Mandatory Retirement

The *Canadian Human Rights Act* prohibits age discrimination in employment in terms that would appear, on first impression, to eliminate mandatory retirement. However there are several exceptions that drastically narrow the prohibition.

Most important, the Act does not apply to a termination that is the result of an individual having reached “the normal age of retirement” for individuals working in similar positions (section 14(c)). Therefore, if retirement at a particular age is generally accepted in a certain line of work, it will not constitute a discriminatory

practice for an employer to adopt and apply that industry standard. Consequently employers will usually be able to raise a complete defence to complaints of wrongful termination on the basis of age simply by pointing to the practices of other employers. The Act has a similar exception for a trade union or other employee organization that terminates an individual's membership in the organization (section 9(2)).

There is also a general exception to the Act's prohibition of discrimination in employment that gives limited scope for mandatory retirement policies in relation to certain kinds of jobs. In effect, an employer is permitted to discriminate on the basis of a "*bona fide occupational requirement*" (section 14(a)). To fit within that phrase, a maximum age limit on employment must satisfy the double-barreled test set out by the Supreme Court of Canada in 1982, in a judgment rejecting a fixed retirement age of 60 for firefighters (the *Etobicoke Firefighters* case). The retirement age must have been

imposed honestly, in good faith and in the sincerely held belief that it is...in the interests of the adequate performance of the job with all reasonable dispatch, safety and economy.

It must also be

reasonably necessary to assure the efficient and economical performance of the job without endangering the employees and the general public.

The court also noted that this last requirement is not likely to be satisfied simply by evidence that a loss of productivity accompanies aging or, indeed, by any evidence on the effect of age on job performance that is no more than impressionistic.

The onus is clearly on the employer to come up with solid technical and medical evidence to meet the test. If it cannot do so, the employer is not obliged to retain all its older employees until they decide they are ready to retire. The employer has the option of introducing a system of performance testing for all employees that would select out those no longer capable of doing the job. Such a scheme would not offend the *Canadian Human Rights Act* if the testing standards were reasonable in relation to the essential requirements of the job.

The *Canadian Human Rights Act* applies to the federal Crown as employer as well as to private sector employers operating federally regulated undertakings, such as banks and airlines. However, there are two significant limitations in the Act that have the effect of giving special protection to the mandatory retirement policies of the federal government, putting such policies beyond the reach of the Canadian Human Rights Commission:

1. The Act provides that it is not a discriminatory practice if employment is terminated because an individual has reached the maximum age that applies to that employment by law (section 14(b)). Since mandatory retirement in the public sector invariably has its basis in laws of one kind or another, be they statutes, regulations or orders, the Act can have no application to the public sector rules.
2. That part of the Act that includes the prohibition against age discrimination does not apply to any superannuation fund or plan established by an act of Parliament enacted before March 1, 1978 (section 48(1)). Therefore, those retirement ages in the public service that are fixed by the terms of long established statutory superannuation plans may well be beyond question in any complaint proceedings brought under the *Canadian Human Rights Act*.

In short, the *Canadian Human Rights Act* does not affect mandatory retirement in the public sector at all and affects mandatory retirement in the private sector in only a limited way because of an exception to the prohibition on age discrimination in employment that permits forced retirement at the "normal age".

The Law in Other Jurisdictions

The human rights legislation of most Canadian provinces prohibits mandatory retirement before age 65, subject to a *bona fide* occupational requirement qualification. In Manitoba, Québec and New Brunswick there is no such age limit on the prohibition, although mandatory retirement is permitted in New Brunswick under the terms of a pension plan that establishes a fixed retirement age.

Initiatives have been taken or recommended in a number of other provinces to eliminate the '65 cap' on the prohibition against age discrimination. In Alberta and Prince Edward Island, statutory changes to this end are in process. In Nova Scotia and Saskatchewan, government-sponsored reports have suggested such a change.

There are no systematic studies of the practical effects of the general abolition of mandatory retirement in those provinces that have taken that step. Such a study has begun in Québec, and the results should be available by the end of 1985. The information the Committee received indicates that there have been no serious problems in provinces that have prohibited discrimination with no upper age limit. Indeed, in Québec it appears that there has been a distinct preference for earlier rather than later retirement, a trend that may have been accentuated by the availability, for the last two years, of reduced Québec Pension Plan benefits from as early as age 60, in lieu of full benefits from age 65.

In the United States, a 1978 amendment to the *Age Discrimination in Employment Act of 1967* raised the minimum mandatory retirement age in the private sector from 65 to 70 and introduced a general prohibition on mandatory retirement in the federal public sector, subject in both cases to a *bona fide* occupational qualification exception. In twenty U.S. states, which account for close to half the U.S. workforce, mandatory retirement at any age has been abolished in either or both the public and private sectors.

The 1978 amendment required the Department of Labor to report to the President and Congress on the results of the amendment. That report, which was tabled in 1982, came to the following conclusions, drawn from a survey of employers and employees:

- most workers continued to retire at relatively early ages between 60 and 65;
- the additional costs of performance evaluation systems, to replace mandatory retirement policies, had not proved significant;
- there were very few promotional backlogs or slowdowns as a result of older workers remaining employed; and
- the financial benefits provided under pension plans and, to a lesser extent, under the social security system, remained the important determinants of retirement age choice. Those benefits had changed little and continued to serve as incentives for retirement at or before age 65.

Flexible Retirement: An Alternative to Mandatory Retirement

The National Advisory Council on Aging urged the Committee to recommend government initiatives to encourage the development of flexible retirement as the norm for Canadians. The goal would be to maximize the range of choice for older people so that they could retire with an adequate level of financial security at any time during a period beginning several years before 65 and continuing beyond that age.

The Special Senate Committee on Retirement Age Policies espoused a similar objective in its 1979 report, *Retirement Without Tears*. A step towards that objective was proposed by the Parliamentary Task Force on Pension Reform in 1983. The Task Force recommended that Canadians be given the choice of commencing receipt of Canada Pension Plan benefits, subject to appropriate actuarial adjustments, at any time between the ages of 60 and 70. We are persuaded that it would be desirable for Parliament and the government of Canada to take steps to facilitate flexible retirement.

The opportunity for early retirement is not, in our view, mandated by section 15 of the *Charter*. However, if mandatory retirement were abolished, the availability of early retirement options would help to head off some of the concerns that might arise as a result of that action. In particular, any aging trend in the workforce that might increase employee benefit costs and indirectly reduce job opportunities for younger workers would be attenuated. We have therefore considered the benefits of flexible retirement in the course of our review of mandatory retirement.

Mandatory Retirement and Section 15

Section 15 of the *Charter* provides an assurance of equality without discrimination based on a number of factors, including age. In the view of the Committee, mandatory retirement is a classic example of the denial of equality on improper grounds. It involves the arbitrary treatment of individuals simply because they are members of an identifiable group. Mandatory retirement does not allow for consideration of individual characteristics, even though those caught by the rule are likely to display a wide variety of the capabilities relevant to employment. It is an easy way of being selective that is based, in whole or in part, on stereotypical assumptions about the performance of older workers. In the result, it denies individuals equal opportunity to realize the economic benefits, dignity and self-satisfaction that come from being part of the workforce.

The Canadian courts have consistently interpreted prohibitions on age discrimination in human rights legislation as precluding mandatory retirement. They have, however, recognized and given effect to the specific limitations and exceptions of such legislation, which generally allows for the imposition of *bona fide* occupational requirements and usually for mandatory retirement at or after age 65. We anticipate that the courts will also find that mandatory retirement offends the prohibition on age discrimination in section 15 of the *Charter*. Unlike many human rights codes, the *Charter* contains no upper age limit on that prohibition. The only permitted limitations on section 15 rights are those that are reasonable, prescribed by law and capable of being demonstrably justified in a free and democratic society, as provided in section 1 of the *Charter*. We believe that the *bona fide* occupational requirement exception set out in the *Canadian Human Rights Act* is such a limitation. It is a qualification that has been construed narrowly by the courts (in the *Etobicoke Firefighters* case) and is in common use in human rights statutes in both Canada and the United States.

We do not believe that the exception in the *Canadian Human Rights Act* that permits termination of employment at the “normal age of retirement” can be justified under section 1 of the *Charter*. If industry standards were accepted as a reasonable excuse for discrimination on a prohibited ground, the purpose of section 15 would be frustrated. The essence of section 15 is to protect members of vulnerable groups from being submerged by the values of the majority. It would be inconsistent with that purpose to allow a majority practice to dictate the limits of the rights of protected individuals. We therefore conclude that the “normal age of retirement” exception in the *Canadian Human Rights Act* cannot be supported under section 1 of the *Charter*.

6. We recommend that mandatory retirement be abolished by

(a) amending the *Canadian Human Rights Act* so that it is no longer a defence to a complaint of age discrimination that an employee who is forced to retire has reached the “normal age of retirement”; and

(b) amending the *Canadian Human Rights Act* so that it is no longer a defence to a complaint of age discrimination that an individual whose membership in an employee organization is terminated has reached the “normal age of retirement”.

These recommendations accord with the position taken by the Canadian Human Rights Commission in its comprehensive brief to the Committee.

The effect of implementing these recommendations will be to make mandatory retirement a discriminatory practice in the majority of cases, capable of forming the basis of a complaint under the *Canadian Human Rights Act*. An employer will continue to be entitled, in appropriate circumstances, to raise the defence that an employment limitation tied to age or term of service is a *bona fide* occupational requirement for a particular job.

We believe that, as a general proposition, the retirement policies in the federal public sector should be subject to the *Canadian Human Rights Act*. It is evident that the usual mandatory retirement age of 65 in the public service will not qualify as a *bona fide* occupational requirement because the retirement age applies irrespective of the nature of the tasks a public servant might be performing. A *bona fide* occupational requirement must be job-specific. It is our opinion, therefore, that the general retirement age of 65 in the public service should be removed.

7. We recommend that those provisions of the Public Service Superannuation Regulations providing for mandatory retirement at age 65, as well as comparable regulations affecting public servants who do not contribute to the Superannuation Account, be revoked.

To ensure that all future government retirement policies, no matter what form they take, are subject to the *Canadian Human Rights Act*, the special limitations that put statute-based retirement rules beyond the scope of the Act should be eliminated.

8. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended so that it applies to all mandatory retirement policies embodied in legislation, regulations or orders.

We would anticipate that the mandatory retirement policies that apply to the RCMP, the Canadian Armed Forces and the holders of various federal offices would be considered, in due course, pursuant to the *Canadian Human Rights Act* to determine

whether they fit within the *bona fide* occupational requirement exception. We believe that the maximum term of service and rank-related retirement criteria, of the kind used in the RCMP, do not meet the test of *bona fide* occupational requirement. Retirement is dictated by these criteria at different ages. Therefore it is difficult to relate any effects of the aging process on job safety and efficiency to the particular retirement rules in any precise way.

The retirement rules of the Canadian Armed Forces also bear close examination, especially because of the possibility of very early retirement by those who aren't given the opportunity to proceed as far as the final career pattern, which ends at age 55. The Armed Forces treats a military engagement as a series of term commitments. However, as a general principle, that kind of employment arrangement is not likely to avoid the effect of a prohibition on age discrimination in the absence of a special exception.

These and other mandatory retirement provisions in the federal public sector should be reviewed in anticipation of challenges under the *Canadian Human Rights Act* and amended, where necessary.

We expect that the general abolition of mandatory retirement at the federal level will have to be accompanied by some transitional rules, for example, to preserve the effect of a compulsory retirement provision in an outstanding collective agreement until the expiry of that agreement. Such a rule could take the form of a permissive guideline issued by the Canadian Human Rights Commission (pursuant to section 14(c) of the *Canadian Human Rights Act*).

There may also be some relatively narrow classes of exceptions, in addition to that for *bona fide* occupational requirements, that may be necessary to avoid undue hardship as a result of the general prohibition of mandatory retirement. Any such situation could also be dealt with in guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. If there are to be any such additional exceptions, they should be clearly justified and carefully defined. They must not exceed the reasonable limits on freedom from discrimination on the basis of age allowable under section 1 of the *Charter*.

Consequential Changes

There are a number of changes that Parliament and the government of Canada should consider, to accompany the abolition of mandatory retirement, in order to promote a greater degree of choice in the matter of retirement:

1. extending unemployment insurance coverage to those 65 or over who continue in the labour market;
2. making available the full range of employment and training programs provided by the Canada Employment and Immigration Commission without reference to age;
3. providing for commencement of receipt of Canada Pension Plan benefits, on an actuarially adjusted basis, before or after age 65, at a time to be determined, within appropriate limits, by the contributor;
4. reviewing and revising the Canadian Human Rights Benefit Regulations to assure continued participation in benefit plans by all employees, as far as reasonably possible, notwithstanding the age of the participant;

5. requiring pension plans to allow contributors to accrue pension benefits for as long as they continue to work, subject only to the reasonable limits that Revenue Canada may see fit to impose in registering pension plans under the *Income Tax Act*;
6. requiring pension plans to provide for the commencement of actuarially adjusted pensions at any time during a specified range of years beginning before and ending after the normal pensionable age; and
7. requiring pension plans to offer a contributor the option of drawing a partial pension, if the contributor is of pensionable age, to compensate for a reduction in income as a result of the contributor assuming a reduced workload or responsibilities as part of a phased retirement process.

This list is not exhaustive; there may be additional initiatives that could be taken to help realize the objective of maximizing choice in retirement decisions. However, we would not wish to suggest any change in the age at which an individual becomes eligible for Old Age Security benefits — that is, age 65.

9. **We recommend that Parliament and the government of Canada adopt measures to facilitate flexible retirement, so that individuals will have a greater degree of choice in the timing of their retirement, to complement the abolition of mandatory retirement.**

CHAPTER 4

Sexual Orientation

“ Citizens whose sexual orientation is gay or lesbian ought not to be excluded from the protections afforded to all other citizens through either neglect or the failure of governments to develop the legislation that would provide that protection.

To leave one group of citizens beyond the pale is a dangerous precedent. In a democracy, it is equally dangerous to leave the decision about inclusion or exclusion of any particular group from human rights safeguards to the will of the public at any moment in history. **”**

—Working Unit on Social Issues and
Justice, Division of Mission, United
Church of Canada, in a brief
submitted to the Committee

Introduction

Section 15 of the *Charter* assures legal equality without discrimination. Some of the characteristics that have been regarded traditionally as objectionable grounds of discrimination are listed in the section; they are race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, and mental or physical disability. But this catalogue of prohibited grounds of discrimination does not purport to be exhaustive, as we observed at the beginning of this report. Other similar characteristics — that is, those over which an individual has little or no immediate control and that are commonly used to make prejudiced judgments about an individual's particular qualities or capabilities — might also be improper grounds of discrimination. We have weighed the evidence we received with a view to deciding whether homosexuality is such a characteristic in contemporary Canadian society. If it is, the *Charter* can be properly taken to protect against discrimination on the basis of sexual orientation.

Many briefs and submissions to the Committee used a variety of terms to describe the same-sex relationships of men and women. To avoid confusion, we use the term ‘homosexuals’ to refer to both male and female persons involved in such relationships.

We recognize that many people react to questions involving homosexuality on a visceral level, reflecting longstanding attitudes and values in our society and, indeed, in our laws. We acknowledge this to be a controversial area. We are dealing here, however, with a question of public policy that must be reasoned through and not immediately accepted or rejected on the basis of one's personal response to the situation. Our report reflects what we have been told about present-day Canada. It also reflects the fact that section 15 exists because minorities within our society need a measure of legal protection to put them on an equal footing with others. That the state affords legal protection does not mean endorsement of a particular religion, political belief or personality trait; it means simply that in a free and democratic society, discrimination under our laws on the basis of those differences will not be tolerated.

We have paid particular attention to sexual orientation as a ground of discrimination against which protection might be offered because the subject matter of Bill C-225, sponsored by Svend Robinson, MP (New Democrat), was referred to us for study and consideration. The Bill, which received first reading on March 4, 1985, would amend the *Canadian Human Rights Act* to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination and to treat it on the same basis as any other ground of discrimination for the purposes of the Act.

This is not the first initiative of its kind. When Parliament was considering the *Canadian Human Rights Act* in 1977, an unsuccessful attempt was made to add sexual orientation as a proscribed ground of discrimination. Two private member's bills, Bill C-242 in 1980-81, sponsored by Pat Carney, MP (Progressive Conservative), and Bill C-676 in 1983, sponsored by Svend Robinson, MP, dealing with the same matter as the current Bill C-225, were talked out at the second reading stage.

Other parliamentary committees, such as the 1976 Special Joint Committee on Immigration Policy and the 1980-81 Special Joint Committee on the Constitution, have considered some aspects of the matter, but none heard as many expressions of opinion as we did in the course of our proceedings. Many submissions were directed exclusively to the subject, and many major national and regional groups and coalitions covered it in their submissions as well. We were shocked by a number of the experiences of unfair treatment related to us by homosexuals in different parts of the country. We heard about the harassment of and violence committed against homosexuals. We were told in graphic detail about physical abuse and psychological oppression suffered by homosexuals. In several cities, private social clubs serving a homosexual clientele were damaged and the members harassed. Hate propaganda directed at homosexuals has been found in some parts of Canada. We were told of the severe employment and housing problems suffered by homosexuals. Indeed, several witnesses appearing before us expressed some fear that their appearance before the Committee would jeopardize their jobs. At the same time, it was evident that there is resistance in some quarters to giving homosexuals the same rights as other minorities that traditionally have been protected. This resistance was sometimes explained in moral or religious terms.

Two Views

Opinions about including sexual orientation as a prohibited ground of discrimination tend to divide into two diametrically opposed camps. Those who favour treating sexual orientation as a prohibited ground of discrimination argue that sexual orientation is a personal matter and that, so long as it does not result in harm to others, it should not affect one's access to facilities, services, accommodation or employment.

They maintained that access should be based on capacities or abilities, not one's sexual preference. To continue to allow discrimination on the basis of sexual orientation, they argued, is directly contrary to the values expressed in anti-discrimination legislation and in the *Charter*.

Those who oppose treating sexual orientation as a prohibited ground of discrimination base their position on the moral values they believe are held by many Canadians. They also argue that the presence of homosexuals in many settings has a disruptive effect on those around them. Some suggest that homosexuals attempt to foist their views, and sometimes their practices, on others.

We gave long, careful and serious consideration to all these views. In doing so, we also looked for guidance to the actions taken in Canada and in other jurisdictions to protect homosexuals from discrimination.

Existing Provisions in Canada

The only jurisdiction in Canada where sexual orientation is a prohibited ground of discrimination is Québec. That province adopted its *Charter of Human Rights and Freedoms* in 1975. At that time, a member of the National Assembly tried unsuccessfully to add sexual orientation to the Act. Sexual orientation was eventually incorporated as a prohibited ground of discrimination as part of the 1977 amendments to the Québec *Charter*.

It should be noted that the Québec *Charter* takes precedence over all other legislation unless the other legislation states specifically that it prevails over the *Charter*. The rights guaranteed in the Québec *Charter* are not absolute but are subject to *bona fide* occupational requirements and to reasonable requirements justified by the charitable or religious nature of the institution against which discrimination is alleged.

A review of the Québec Human Rights Commission's annual reports indicates that complaints of discrimination based on sexual orientation have represented only a small proportion of its workload. Between 1978 and 1984, files opened on complaints of discrimination based on sexual orientation varied between one and four per cent of the total number of files opened by the Commission. It should be noted that this figure does not reflect the percentage of complaints *received* by the Commission — many complaints are withdrawn, settled, determined to be unfounded or abandoned because the complainant or respondent is untraceable.

The following situations illustrate the type of cases the Commission has dealt with successfully: the dismissal of several teachers because of their sexual orientation, the refusal of a newspaper to publish a classified ad for a homosexual club, the harassment of several homosexual waiters by a restaurant manager, the lowering of a student's mark because he was homosexual, and the refusal of a Roman Catholic school commission to rent a meeting room to a homosexual rights group.

Although Québec is so far the only jurisdiction in Canada where sexual orientation is a prohibited ground of discrimination, the experience of many human rights commissions has led them to conclude that sexual orientation should be a prohibited ground. The commissions in Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia have all proposed that sexual orientation be covered by their respective human rights acts. The Canadian Human Rights Commission has recommended, in every annual report from 1979 to date, that the *Canadian Human Rights Act* be

amended to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination. It reiterated this position in strong terms in its submission to this Committee. None of these recommendations by the federal and provincial human rights commissions has yet made its way into law.

There has also been action at the municipal level. The cities of Toronto, Ottawa, Windsor and Kitchener have policies prohibiting discrimination in employment on the basis of, among other grounds, sexual orientation. The City of Vancouver has applied to the British Columbia government for an amendment to the city's charter to enable it to prohibit discrimination by licence holders on the basis of, among other grounds, sexual orientation.

Other Jurisdictions

In the United States, a series of Supreme Court decisions has indicated that the right to privacy reserves to each individual primary control over such matters as marriage, procreation and contraception. It has yet to consider how the right to privacy doctrine applies to homosexuals. Most lower courts that have considered claims based on the right to privacy by homosexuals have rejected them. The U.S. courts have also found that the prohibition of discrimination based on sex in the *Civil Rights Act* and the 'equal protection' clause of the U.S. Constitution do not protect the rights of homosexuals. Since 1949, the U.S. Department of Defense and the various armed services have had a policy of dismissing homosexuals. Recent court cases have upheld this practice, holding that it does not violate any constitutional rights.

In Europe, the situation is somewhat different. In decisions dealing with the right to privacy guaranteed by section 8 of the European Convention on Human Rights, both the European Commission of Human Rights and the European Court of Human Rights have, in recent years, indicated that the criminalization of private homosexual acts between consenting adults over 21 years of age is unacceptable. The decisions were phrased in such broad terms that their implications will be wide-ranging in future Commission and Court decisions.

The Parliamentary Assembly of the Council of Europe urged member states in 1981 to decriminalize homosexual acts between consenting adults, to apply the same age of consent to both homosexual and heterosexual conduct and to assure equality of treatment to homosexuals. In 1984, the European Parliament made a similar plea but with an emphasis on employment concerns. France, Norway, The Netherlands and Spain have, since the early 1980s, amended their criminal and anti-discrimination legislation in conformity with the recommendation of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe and the European Parliament.

In its 1984 report, entitled *Homosexuals and Society*, the Swedish Parliamentary Committee on the Place of Homosexuals in Society disclosed the results of a thorough study of all problems affecting homosexuals. Among other recommendations, it urged that constitutional and anti-discrimination statutes in that country be amended to protect against discrimination on the basis of "sexual preference".

The Committee's View

Developments in other jurisdictions indicate that there is an evolving recognition of the rights of homosexuals but that protection is not yet generally accorded to those

rights. What witnesses told us about the experiences of homosexuals in Canada indicates that they do not enjoy the same basic freedoms as others. Their sexual orientation is often a basis for unjustifiably different treatment under laws and policies, including those at the federal level, and in their dealings with private persons. We have therefore concluded that “sexual orientation” should be read into the general open-ended language of section 15 of the *Charter* as a constitutionally prohibited ground of discrimination.

The Canadian Bar Association expressed the view in its brief to the Committee that sexual orientation is one of the more obvious unenumerated grounds of discrimination prohibited by section 15. Peter Maloney supported this view when he told us

I think, quite frankly, it is there already. It is not there in the sense that the words “sexual orientation” are there...[but] the legislative history is such that sexual orientation is already included in section 15...

Although we have concluded that “sexual orientation” should be read into section 15, we do not believe that this interpretation fully protects homosexuals in those situations where the equal protection of the law should prevail — as in employment, accommodation, and access to services. Thus we turn to the *Canadian Human Rights Act*.

During our travels across the country, we met homosexuals of all ages, many professions, different religions and various socio-economic backgrounds. We also met their parents and siblings, spouses and former spouses. We found them to express a common concern about the lack of access to facilities, services and economic opportunities. These same concerns were frequently expressed as well by non-homosexuals on behalf of homosexuals.

Sexual orientation is no more relevant to a person’s fitness to compete for a given job or reside in particular accommodations than sex, race or religion. Because sexual orientation is a personal matter, it should not be a criterion in determining the availability of services, facilities, accommodations or employment to Canadians. Many organizations recommended to us that homosexuals should be afforded the equal protection of the law, the same as that enjoyed by all other Canadians. Among those advocating this approach were the Canadian Human Rights Commission, the National Union of Provincial Government Employees, Human Rights P.E.I., the B.C. Human Rights Coalition (Vancouver Region), the Canadian Association of University Teachers, the Anglican Church of Canada, Canadian University Press, the Canadian Teachers’ Federation, the United Church of Canada, the National Action Committee on the Status of Women, and the Manitoba Teachers’ Society. We therefore conclude that sexual orientation should be a prohibited ground of discrimination in the *Canadian Human Rights Act*.

If sexual orientation becomes a proscribed ground of discrimination in the Act, persons alleged to have discriminated on that basis would have the opportunity to rely on the usual defences provided by the Act — that they had simply imposed a *bona fide* occupational requirement or, in cases outside the employment field, that there was a *bona fide* justification for their action. By amending the *Canadian Human Rights Act* to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination, Parliament would be extending the equal protection and equal benefit of the law, which we take to be guaranteed by section 15 of the *Charter*, to homosexuals.

If the *Charter* were left to stand alone, without this complementary amendment to the *Canadian Human Rights Act*, many homosexuals might find it necessary to resort to the courts in the event of discrimination against them. They would be without any effective remedy at all if the discrimination were at the hands of another person and had no basis in federal laws or policies. This suggested amendment to the *Canadian Human Rights Act* would open up an expeditious and inexpensive forum for conciliation and conflict resolution to those alleging they have suffered discrimination, in the federal sector, on the basis of sexual orientation.

We should note further that several examples of how federal law and policy may adversely affect homosexuals were raised in briefs and testimony. The inclusion of sexual orientation as a prohibited ground of discrimination and the addition of a primacy or override clause in the *Canadian Human Rights Act* (which we recommend in Chapter 15) will provide a mechanism for their resolution.

- 10. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination to the other grounds, which are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction for an offence for which a pardon has been granted.**

Special Cases

It has been suggested that the Canadian Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police are special cases where discrimination on the basis of sexual orientation may be justified.

The Canadian Armed Forces has a policy of not recruiting homosexuals and dismissing homosexuals, once detected, from the Forces. If a member of the Canadian Armed Forces is suspected of being homosexual, the commanding officer conducts an investigation with the assistance of the Special Investigation Unit. If the suspicion is confirmed, the commanding officer makes a report to that effect to National Defence Headquarters. The member is then asked to resign with the promise of an honourable discharge. All of this is done in accordance with Canadian Forces Administrative Order 19-20. In his appearance before the Committee, the Minister of National Defence gave the following figures for the number of members discharged under C.F.A.O. 19-20 in the last four years: in 1981, 37 members; in 1982, 45 members; in 1983, 44 members; and in 1984, 38 members.

If this route of exit from the Forces, as just described, is not followed, the suspected homosexual member may be charged under the *National Defence Act* with a service offence of conduct in violation of good order or discipline. If the member is alleged to have committed a criminal offence, he or she may be tried by a civilian court or by a court martial.

The Royal Canadian Mounted Police has no formal written policy on homosexual members, although a draft *aide-mémoire* setting out the rationale for not knowingly recruiting and not retaining homosexual members was tabled with the Committee. When a member of the RCMP is discovered to be homosexual, the member is discharged.

We heard the stories of a number of former members of the Canadian Armed Forces, who had served in the Forces for years, apparently without problem, but were

released for only one reason — their sexual orientation. They described the arbitrary, grossly insensitive treatment to which they were subjected as part of the investigation of their personal lives. They were detained in isolated conditions for many hours and subjected to intensive interrogation about their activities and those of others.

The Canadian Armed Forces and the RCMP claim that military and police services involve special circumstances that justify the exclusion or removal of homosexual personnel. They cited several reasons for continuing their present practices with respect to homosexuals:

- members frequently serve in isolated posts in close physical proximity;
- members train and often live in confined quarters;
- homosexual members may be subject to blackmail;
- some countries to which members may be posted make homosexual relations illegal;
- the presence of homosexual members undermines morale and public confidence; and
- homosexual members are excluded for their own protection.

The arguments do not justify the present policies. They are based on the stereotypical view of homosexuals that assumes them to be dangerous people imposing their sexual preference on others. They also give undue weight to the presumed sensitivities of others. Finally, the blackmail argument is a circular one — if sexual orientation were not a factor in employment, the main reason for any such vulnerability of homosexuals would disappear. If a foreign power, or anyone else, wants to subvert a Canadian, they would use whatever blandishments appear most compelling to that particular individual; in this regard, heterosexuals are as vulnerable as homosexuals.

If the Canadian Armed Forces and the RCMP still wish to justify their policies with respect to homosexuals, the place for them to do so is before a Human Rights Tribunal established under the *Canadian Human Rights Act*. It would be up to them to persuade the tribunal that their policy was based on a *bona fide* occupational requirement. However, this Committee has not heard evidence justifying such an exemption from the Act.

- 11. We recommend that the Canadian Armed Forces and the RCMP bring their employment practices into conformity with the *Canadian Human Rights Act* as amended to prohibit discrimination on the basis of sexual orientation.**

Security Clearances

Cabinet Directive 35, adopted in the early 1960s, sets out criteria for granting security clearances. Among the grounds upon which access to confidential information could be denied is a “character defect”, such as “illicit sexual behaviour”, that may make a person susceptible to blackmail or coercion. The government of Canada currently has Cabinet Directive 35 under active review; it is expected that replacement guidelines on security clearances will be issued shortly. The arguments about blackmail made with respect to members of the Canadian Armed Forces and the RCMP apply equally in this area.

12. We recommend that the federal government security clearance guidelines covering employees and contractors not discriminate on the basis of sexual orientation.

Consensual Sexual Activity

We received a number of representations that the *Criminal Code* be amended to eliminate the discrepancy between the ages at which private consensual sexual conduct does not constitute a criminal offence. (We are *not* referring here to sexual assault or to offences against children or young people.).

The effect of the current Code provisions is to establish 21 as the age of consent for homosexual acts between two consenting adults in private (section 158(1)). Other sections of the Code establish different ages of consent for consensual heterosexual activity. For example, under section 146(2) it is an offence for a male who is 14 years of age or older to engage in consensual sexual intercourse with a 14- or 15-year-old female who is not his wife and who is of previously chaste character. Under section 151, it is an offence for a male age 18 or over to seduce a 16- or 17-year-old female who is of previously chaste character.

The law, as it now stands, thus provides for a lower age of consent for those engaging in sexual intercourse than for those engaging in other forms of sexual activity; it thus discriminates against homosexuals. We believe that the *Criminal Code* should be amended to make uniform the age or ages at which all forms of private consensual sexual activity are lawful. This recommendation does not, we repeat, apply to the present sexual assault offences in the Code.

As to what those uniform ages should be, there are a number of possibilities. The report of the Badgley Committee on Sexual Offences against Children and Youth recommended that since the age of majority in most provinces is 18, that would be an appropriate age. In response to a recommendation of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe, France amended its criminal law in 1982 to fix the age of consent for sexual activity by both sexes at 15. We do not ourselves have enough information to specify what the statutory age should be, but we are clearly of the view that the legal equality guarantees of section 15 require a uniform age or ages of consent for private consensual sexual activity.

13. We recommend that the *Criminal Code* be amended to ensure that the minimum age or ages at which private consensual sexual activity is lawful be made uniform without distinction based on sexual orientation. (This recommendation does not pertain to existing sexual assault offences in the *Criminal Code*).

Bill C-225

As noted earlier in this chapter, the subject matter of Bill C-225, tabled by Svend Robinson, MP, was referred to this Committee for study and consideration. The purpose of the Bill is to implement the recommendation of the Canadian Human Rights Commission to add "sexual orientation" as a prohibited ground of discrimination within federal jurisdiction.

14. We recommend support in principle for Bill C-225 and urge the government to enact legislation reflecting the principle of the Bill as outlined in this Committee's recommendations.

Marital or Family Status

“ While still the goal for many Canadians, the nuclear family is no longer the universal model. Family breakdown is [becoming] a more common pattern, leaving major questions about sharing and distributing family assets as well as the need for social safety nets. Patterns of child-rearing and child care are evolving to accommodate changes in family structure and labour force participation. ”

—Parliamentary Task Force on
Pension Reform, 1983

Introduction

The legal treatment of married couples and of the partners in a marriage has undergone significant change in the last 100 years. In the nineteenth century the husband ruled the family and the wife had no independent legal status of her own. With the enactment of married women's property legislation, married women were given certain property rights, the capacity to enter into contracts and the ability to sue and be sued. The more or less equal division of matrimonial property between husband and wife, which is now required at the termination of marriage, represents a development that could hardly have been contemplated even 20 years ago. We are emerging from a period when the husband was, in law as well as in fact, the personification of a marital unit to a period when the rights of the individual parties to a marriage are increasingly acknowledged. Marriage should no longer be a justification for the loss or surrender of rights by the female partner to such a union.

Discrimination on the basis of marital status is now prohibited by the 1980 International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, to which Canada is a signatory, by all provincial human rights legislation, and by the *Canadian Human Rights Act*. Several of the provincial statutes also prohibit discrimination on the basis of family status. The federal Act makes both marital status and family status prohibited grounds. The 1966 International Covenant on Civil and

Political Rights, to which Canada has subscribed, states that “the family is the natural and fundamental group unit of society and is entitled to protection by society and the State”.

We believe that section 15 of the *Charter* should be read against the historical background of the treatment in law of married women and the recognition nationally and internationally that marital and, in many cases, family status deserve protection by the state. Accordingly, while section 15 does not specifically prohibit discrimination on the basis of marital or family status, we believe that the ground can be properly read into the open-ended language of the section. In other words, marital or family status is implicitly covered by section 15.

The Ontario and Saskatchewan human rights codes state that a common law relationship confers a marital status on the parties for purposes of the codes’ prohibition against discrimination on that ground. The terms “marital status” and “family status” are used but not defined in the federal Act; as a matter of policy, however, the Canadian Human Rights Commission includes common law relationships as marital relationships for purposes of applying these grounds of discrimination. This practice recognizes the reality that many couples now choose to live in permanent arrangements akin to marriage rather than entering into formal legal unions.

Consistent with our interpretation of section 15, we believe that an individual who is party to a common law relationship should have the same benefit and protection of section 15 as someone who is legally married.

In applying the *Charter* to distinctions on the basis of marital or family status, there are likely to be many situations where distinctions on that basis can be demonstrably justified in the sense of section 1 of the *Charter*. Many statutes, for example, treat those in a marriage or a family differently from others on the basis that the family represents an economic unit. That may be a fair and relevant assumption to make in fashioning the terms of a taxation scheme or an income security program. It might not be relevant in another context.

Marital Status Distinctions

We have identified a number of federal laws that make distinctions on the basis of marital or family status:

- The *Income Tax Act* allows a taxpayer to deduct certain child care expenses but not if the child care is provided by a spouse.
- The *Canada Pension Plan* precludes contributions from salary when a person is employed by his or her spouse, and such expense is not deductible under the *Income Tax Act*. (The *Income Tax Act* permits the deduction of a salary paid to a spouse only when it is reasonable and incurred for the purpose of earning income.)
- The *Unemployment Insurance Act* does not recognize employment of a person by his or her spouse for the purposes of participation in the insurance scheme.

Other distinctions arising under pension and superannuation legislation are considered in the next chapter.

All the provisions just cited differentiate between spouses and others and have serious financial implications for homemakers in particular. We received submissions from many individuals and groups arguing that homemakers receive insufficient recognition under the law. We deal with several aspects of that lack of recognition in the next chapter. The specific provisions referred to above appear to be designed to avoid abuses of the income tax, Canada Pension and unemployment insurance schemes, something that may be more likely to occur in a marital relationship than otherwise. We would suggest that the legislation in question be reviewed to determine whether other methods of safeguarding the system could be put in place that would permit an employer-employee relationship between a husband and wife to be treated in the same way as any other employer-employee relationship.

Recognition of Common Law Relationships

Section 15 of the *Charter* protects spouses, including common law spouses, from discrimination. Therefore a law that treats those in a common law relationship less favourably than those who are legally married (although no less favourably than single individuals) is arguably in violation of the *Charter*. It is no answer that legally married individuals are not discriminated against by that law. In our view, a law that favours some members of a class protected by section 15 over others of the same class is objectionable. For example, a law that prefers Mennonites over Jehovah's Witnesses, both of whom are members of the same (Christian) religious group, or that prefers those with a hearing impairment over those with a visual impairment, both groups being physically disabled, would be contrary to section 15. The same argument can be made with respect to legally married and common law couples, both of whom have marital status, and both of whom are protected under section 15. This is subject, of course, to the possibility that a reasonable basis for the relevant distinction might be established in the particular circumstances in accordance with section 1 of the *Charter*.

Although we do not wish to weaken the status and the rights of the traditional family, we believe that the time has come to give full recognition to common law relationships in Canadian law.

Canadian legislation already provides some recognition for common law marriages. Some provincial human rights acts specifically protect common law spouses from discrimination because of their status. Common law spouses are given protection in a variety of family law matters and are generally afforded access to social security benefits in provincial jurisdictions.

Federal laws and policies are accommodating the fact of common law relationships in increasing measure. The *Old Age Security Act* extends the definition of spouse to include a person who has been publicly represented as the contributor's spouse for the preceding year. Thus a common law spouse who meets the general income test is eligible for the Guaranteed Income Supplement at the married rate, as well as the Spouses Allowance.

The *Canada Pension Plan* permits an unmarried person to receive a surviving spouse's pension if that person was publicly represented as the contributor's spouse for at least one year before the contributor's death. However, as noted in the next chapter, division of pension credits on marriage breakdown is not now available to common law spouses.

Definitions

The Benefit Regulations under the *Canadian Human Rights Act* define a spouse to include a common law spouse if that spouse has been residing continuously with the employee and is of the opposite sex, and if the couple has publicly represented themselves as husband and wife for three years if there was a factor prohibiting them from marrying, or for one year if there was no bar to marriage. The regulations offer guidelines for pension and insurance plans within the federal jurisdiction and limit the distinctions those plans can make on the basis of marital status and other characteristics of employees.

The policy in administering the *Unemployment Insurance Act* is to permit a common law spouse to claim benefits, on the same basis as a legally married spouse, upon leaving employment to follow a partner who has been relocated. An individual is considered as a common law spouse for this purpose if he or she is party to a relationship that has lasted at least 12 months or produced a child, or if a child is expected.

Other statutes and policies have a narrower definition of the word spouse. We received several submissions on the treatment of common law spouses under the *Income Tax Act*. The Act provides a complex set of rules governing the tax treatment of individuals and other entities. Except for specific provisions relating to the taxation of property and income as a result of the termination of a common law relationship, the *Income Tax Act* does not treat common law unions as family units, but rather treats the parties to such a union as individuals. While the Act does not define the word spouse, that term, when used, is interpreted by Revenue Canada to mean only a legal spouse.

The income tax deduction afforded a married person is an example of a provision that creates an advantage for taxpayers who are legally married. The spousal deduction can be claimed by either the husband or the wife and is available whenever the other spouse has little or no income. It is not available to common law spouses. A similar deduction is available to an unmarried individual supporting another person related by blood, marriage or adoption. That deduction is also unavailable to someone supporting a common law spouse. We believe that someone in a common law relationship should be able to claim the spousal deduction.

If the provisions of the *Income Tax Act* that are beneficial to taxpayers, such as the spousal deduction, are to be extended to parties to common law unions, provisions of the Act that impose burdens or restrictions on married taxpayers should also extend equally to individuals in common law relationships. Rules will have to be developed concerning the manner in which the existence of a common law relationship is to be established for purposes of the *Income Tax Act*.

- 15. We recommend that the *Income Tax Act* be amended to extend the meaning of the words 'spouse' and 'married person' and similar expressions to include a common law spouse, and the word 'marriage' to include a common law relationship, so that the same tax treatment is afforded taxpayers in established common law relationships as now applies to taxpayers who are legally married.**

Regulations under the *National Defence Act* do not acknowledge common law unions for the purposes of a range of benefits, including reimbursement for moving expenses, receipt of foreign service allowances, and accommodation in married quarters. We believe that this is unjustified and that eligibility for benefits should be extended to common law couples.

In the next chapter, we refer to provisions in the *Public Service Superannuation Act*, the *RCMP Superannuation Act*, and the *Canadian Forces Superannuation Act*. The provisions state that to be entitled to survivor benefits, an individual who was not legally married to a contributor must establish to the satisfaction of the Treasury Board that he or she was living with the contributor for three years prior to the contributor's death if there was a bar to marriage, or for one year otherwise. In both cases the claimant must have been publicly represented by the contributor as a spouse. The Canadian Human Rights Commission finds these provisions objectionable as they give the Treasury Board the discretion to withhold payment from a common law spouse who meets the statutory eligibility criteria. We recommend in Chapter 6 that these provisions be changed.

Another provision that differentiates between legally married and common law spouses is contained in the *Bankruptcy Act*. The Act states that preferences given in favour of creditors are deemed to be void if they occur within 3 months prior to the bankruptcy, except if the creditor is a related person, in which case the period is 12 months. Someone in a common law relationship is not included in the definition of "related" person, with the result that the provisions governing transactions between common law spouses operate for a 3-month rather than a 12-month period.

We believe that extending recognition of common law relationships in federal law must be such as to equate their effect with that given legal marriages, in terms of both the obligations and the benefits of the partners. To extend the benefits and not the obligations of legal marriage would be to favour common law relationships over legal marriages, which would offend section 15 of the *Charter*.

16. We recommend that when benefits are conferred or obligations imposed upon partners in a legal marriage by federal law or policies, such benefits and obligations apply in a similar manner to common law spouses.

As is evident from the preceding review of federal laws and policies that recognize common law relationships, even where the term spouse now includes common law spouses, there is little consistency in definition. If our previous recommendation is adopted, we would suggest that a standard definition be used and incorporated in all federal laws and policies. That definition should require that the parties be of the opposite sex, reside with each other continuously for at least one year, and represent themselves publicly as husband and wife. Individuals are entitled to expect that the question of their legal status will be determined on a consistent basis within the federal jurisdiction.

17. We recommend that a consistent definition of common law relationships be incorporated in all federal laws and policies that recognize such relationships, and for this purpose, we recommend that the definition require that the parties be of the opposite sex, reside continuously with each other for at least one year, and represent themselves publicly as husband and wife.

We must be careful that in recognizing common law relationships, we do not deny or put in doubt the legitimate claims of legal spouses. There is certainly some potential for creating unintentional conflicts between the legal spouse and the common law spouse of one individual. Any changes in law and policy should be developed carefully to anticipate and avoid such conflicts, or rules should be prescribed in advance for resolving such conflicts when they arise.

Equality Issues in Pensions

“Today in the 1980s, women over 65 suffer from two kinds of discrimination: they are women and they are also over 65 years. When they reach the present age of seniority they will have little security. We know that their pensions will be considerably smaller because their earnings over the years will be limited due to the period of time when they raised a family. Many (up to one third) will also have been employed in part-time work and thus will have been paid less and will not have received many, if any, employee benefits. Also, most women do not have private pension plans. The result of these factors is that women over 65 are penalized in their senior years for having raised families and taken on part-time jobs.”

—Social Planning Council of
Metropolitan Toronto, in a brief
submitted to the Committee

Introduction

The national pension debate in which we have been engaged for the last decade has focused attention on pensions as a subject of great concern to Canadians. It is in the interests of all of us to provide an adequate, fair income for our older citizens. With the advent of the *Charter* it is important to ensure that this income is granted without reference to factors now prohibited under section 15 of the *Charter*, including age, sex and marital or family status.

We have not addressed the broad social policy questions implicit in the pension debate, as our mandate is solely to examine federal laws in light of section 15. These larger questions have been dealt with in detail in a number of government reports, most recently the report of the Parliamentary Task Force on Pension Reform (1983) and the Green Paper, *Better Pensions for Canadians* (1982). Groups such as the National Council of Welfare, the Canadian Advisory Council on the Status of Women and the Business Committee on Pension Policy have also made valuable contributions to the debate. It is encouraging that changes at the federal level and in several provincial jurisdictions will have the effect of extending pension coverage to more people. We note

particularly the 1985 federal budget proposals to amend the *Pension Benefits Standards Act* to require vesting after two years and increased portability of pension benefits. These changes will be of special importance to short-term workers. Some progress is being made.

There are three levels of pension coverage in Canada, the first two of which are the focus of our recommendations. The first level includes government-run programs such as the universal Old Age Security (OAS), the income-tested Guaranteed Income Supplement (GIS) and the earnings-related Canada and Quebec Pension Plans. Occupational or employer pension plans, the second level, are governed in general by the *Pension Benefits Standards Act* in the federal jurisdiction. Public service employees are offered pension or superannuation coverage, as it is called in the public sector, by the *Public Service Superannuation Act* or by other specialized superannuation schemes. (See, for example, the *RCMP Superannuation Act*, *Canadian Forces Superannuation Act*, *Diplomatic Service (Special) Superannuation Act*, the *Judges Act* and the *Members of Parliament Retiring Allowances Act*.) The third level of pension coverage includes private savings and investment programs for retirement.

In our view section 15 of the *Charter* requires that income security and pension plans be non-discriminatory and that the factors of sex, age and marital or family status be eliminated where they cannot be demonstrably justified.

Benefits for Surviving Spouses

The level of benefits awarded to surviving spouses under section 56 of the *Canada Pension Plan* (CPP) varies according to the age, disability and family circumstances of the recipient. A surviving spouse who is disabled or has dependent children is entitled to a full pension. However, the rules that apply to surviving spouses who are able-bodied and have no dependent children introduce age variables:

- A surviving spouse under 35 years of age receives no pension.
- A surviving spouse between 35 and 45 years of age receives a reduced pension.
- A surviving spouse over 45 years of age receives a full pension.

Although CPP benefits for surviving spouses are not restricted to female spouses, it seems clear that these eligibility rules are based on assumptions about the dependency of women that may no longer be valid and that are unfair on their face. For example, the exclusion of spouses under 35 years of age who are neither disabled nor have dependent children is probably based on the theory that surviving spouses in their twenties and early thirties usually have little difficulty in finding employment or remarrying. The perception that options are fewer after age 35 is recognized by awarding a partial pension. Because of the decreased likelihood of finding employment or remarrying after age 45, surviving spouses may then receive a full pension. These rules appear even more arbitrary when seen in the context of male surviving spouses.

Virtually every group participating in the pension debate has expressed concern about surviving spouses' benefits, whether in relation to adequacy of coverage, eligibility or equality. Various proposals for reform have emerged. Some groups urge that these benefits be abolished, to be replaced by improved pension credit-splitting provisions and a homemakers' pension. (For a discussion of these options, see below.)

Others favour replacing the benefit with a pension equal to a certain fixed percentage of the deceased spouse's retirement pension.

The Committee believes that the eligibility criteria for surviving spouses' benefits should be based on factors that are not subject to challenge under section 15. The CPP provisions relating to surviving spouses' benefits now make distinctions based on age, disability, and family status. (See Chapter 5 for a discussion of the rationale for considering marital or family status as a prohibited ground under section 15.)

18. We recommend that section 56 of the *Canada Pension Plan* be amended so that surviving spouses' benefits are awarded without reference to disability, age or family status.

Private employer-sponsored pension plans are not always available to workers. Even when these plans are offered, they often don't provide benefits to surviving spouses. While most public sector employees are covered by superannuation plans, it is estimated that only one private sector worker in three is covered by a pension plan. It is unrealistic to expect the first level of pension coverage (which includes the universal OAS/GIS and the earnings-based CPP) to provide a retirement income that is adequate to fully replace income lost due to retirement. This is the role of government programs supplemented by employer-sponsored pensions and personal retirement savings.

Statistics show that women are less likely than men to be covered by occupational pension plans. This situation, coupled with the failure of many private pension plans to provide benefits for surviving spouses, results in women being particularly hard hit by the gaps in the private pension system. When private pension plans *are* offered by an employer, the plans should be required to offer surviving spouses' benefits without distinctions that would offend section 15 of the *Charter*, whether the contributor dies before or after retirement. Our recommendation is consistent with the proposal contained in the 1985 federal budget.

19. We recommend that federal superannuation plans and other employer pension plans under federal jurisdiction be required to provide benefits for surviving spouses of deceased contributors without distinctions that would offend section 15 of the *Charter*, whether the contributing spouse dies before or after retirement.

Several superannuation plans under federal jurisdiction contain provisions requiring that benefits for surviving spouses terminate on the remarriage of the surviving spouse (the *Canada Pension Plan*, *Public Service Superannuation Act*, *RCMP Superannuation Act*, *Members of Parliament Retiring Allowances Act*, *Judges Act*, *Canadian Forces Superannuation Act*, *Diplomatic Service (Special) Superannuation Act*). The Canadian Human Rights Commission, the Federal Superannuates National Association and others have urged that these provisions be repealed, so that entitlement would not be affected by changes in marital status. The Superannuates Association rejected the premise

that marital status should be used to disenfranchise a survivor from his or her [surviving] spouse's allowance upon remarriage... Superannuation is neither welfare nor charity and the benefits provided should reflect that it is a contributory pension plan.

We agree that provisions in the *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans requiring that benefits to surviving spouses cease on the remarriage of the spouse discriminate on the basis of marital status, and we urge that Parliament amend these plans to eliminate this discrimination.

- 20. We recommend the repeal of provisions of the *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans requiring that the benefits to which a surviving spouse is entitled terminate when he or she remarries.**

Many federal superannuation plans require the reduction of a surviving spouse's benefit where the widow or widower is 20 or more years younger than the deceased contributor (the *Public Service Superannuation Act*, *RCMP Superannuation Act*, *Canadian Forces Superannuation Act*). This is a clear example of discriminatory treatment based on the age of the surviving spouse.

- 21. We recommend the repeal of provisions in federal superannuation plans that require that the amount of a benefit to a surviving spouse be reduced where the surviving spouse is 20 or more years younger than the deceased contributor.**

The Federal Superannuates National Association also objected to a provision of the *Public Service Superannuation Act* that disentitles a widow or widower to a surviving spouse's benefit if the marriage to the contributor took place after his or her retirement. When surviving spouses' benefits are provided, they should be available regardless of the date of the marriage. Some superannuation plans also deny a surviving spouse's benefit if the contributor married after age 60 (*RCMP Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*). We believe that this limitation also violates section 15 of the *Charter*.

- 22. We recommend the repeal of provisions in federal superannuation plans that disentitle a surviving spouse to benefits where the marriage took place after the contributing spouse retired or reached age 60.**

We discussed the rights of common law spouses in the previous chapter, where we recommended that common law spouses be subject to the same benefits and obligations as partners in legal marriages and that a consistent definition of common law spouse be adopted in all relevant federal legislation and policies. These recommendations are especially important in the area of pensions.

Some superannuation plans give the employer the discretion to award a surviving spouse's benefit where the couple was living common law (*Public Service Superannuation Act*, *RCMP Superannuation Act*, *Canadian Forces Superannuation Act*). For example, plans may allow Treasury Board to withhold recognition of a person as the common law spouse of the contributor, even where there is no other person claiming to be the spouse and where the common law spouse has met the eligibility requirements set out in the governing statute (see Chapter 5). It is our view that this differential treatment of common law spouses discriminates on the basis of marital status in the broad sense in which we have interpreted that term. Once the eligibility requirements have been met, the benefit should be granted on the same basis as if the common law survivor were the legal spouse of the deceased contributor.

- 23. We recommend that federal superannuation plans extend surviving spouses' benefits to common law spouses who fall within the definition of a common law spouse (see Recommendation 17), in the same manner as benefits are granted to surviving spouses who were legally married to a contributor.**

Division of Pension Credits

CPP credits earned during a marriage can be divided equally between the spouses on termination of their marriage by divorce or annulment, provided the marriage lasted at least three years and the application for credit-splitting is made within three years of the termination of the marriage. This provision is an attempt to recognize the sharing of work by the partners in a marriage and, in particular, the contribution of the homemaker, who is not now entitled to a CPP pension. Although the provision was added to the Plan within the last 10 years, the experience has been that very few former spouses have taken advantage of it.

We see three significant loopholes in the present legislation; they should be closed to ensure that all former spouses receive equal benefit of the law. It is encouraging to note that the most recent federal budget proposed that action be taken in each of these problem areas.

First, the present provisions do not extend to the breakup of a common law relationship. To ensure that these sections of the *Canada Pension Plan* do not discriminate on the basis of marital status by denying application of the law to common law couples, the Plan should be amended to provide that pension credits be split between the parties upon termination of a common law relationship on the same basis as now applies to legally married couples.

Second, the present provisions define marriage breakdown very narrowly, to include only official termination of a marriage by divorce or annulment. The budget proposed that the division of pension credits be determined at the point of marriage breakdown, including separation. We agree with this proposal.

Third, the pension credit-splitting provisions raise an important question of access. The division of credits is now available on application by a former spouse. The split is not automatic. We would not suggest that section 15 requires that the split be automatic. However, it is our view that access to these provisions, which were introduced as a means of assuring some measure of equality between the spouses, would be greatly improved if the division occurred automatically upon termination of the relationship.

- 24. We recommend that the value of Canada Pension Plan credits earned during the marriage be split equally between the spouses automatically upon marriage breakdown — which would include divorce, separation or the termination of a common law relationship — except when the parties agree otherwise after having received independent legal advice.**

Homemaker Pension

We received submissions from many groups and individuals concerning the need for pension coverage for homemakers. This topic has been discussed extensively in recent years, and there are several proposals on how best to accomplish the goal of recognizing the homemaker's work for pension purposes. While there is no consensus that a homemaker pension under the Canada Pension Plan is the most appropriate way to reach the goal, all groups agree that the problem of poverty among elderly women must be dealt with.

At present, homemakers cannot contribute to the Canada Pension Plan because they are not paid workers. The plan operates on the basis of compulsory contributions. It does not accommodate voluntary contributions from workers who do not earn a salary. By virtue of the fact that homemakers are not paid, they are denied the benefit of receiving a Canada Pension when they retire, unless their marriage should terminate, in which case they would automatically receive a half share of their spouse's pension, under our previous recommendation.

The lack of pension coverage for homemakers, above the basic OAS/GIS level, represents a serious flaw in our pension system. Although society values and depends on the contribution of homemakers, work in the home is not recognized as being of the same value as paid work performed inside or outside the home.

Some members of the Committee are not convinced that the Canada Pension Plan is the most appropriate vehicle for recognizing the homemaker's work. Others feel strongly that the *Canada Pension Plan* denies a benefit to homemakers that is available to other workers and that it should be amended to provide a pension for homemakers. We all agree that some mechanism must be found to recognize the vital contributions of homemakers to their families and to society and to ensure that all older Canadians have adequate retirement incomes.

Old Age Security

The *Old Age Security Act* provides two types of pension income other than the universal Old Age Security — the Guaranteed Income Supplement and the Spouses Allowance. Aspects of both programs were brought to our attention as being potentially in violation of section 15.

The GIS is an income-tested supplement to OAS. The benefit rates are determined partially by marital status. The supplement of a single pensioner is higher than that of a married person. It has been suggested that determining the amount of benefit payable on the basis of marital status offends section 15 in that the combined OAS/GIS pension benefits for two single people living together and sharing expenses is considerably higher than the benefits of a married or common law couple. We have considered this argument and have concluded that the current arrangements bear a reasonable relationship to the relative economic needs of a family unit and an individual. We do not believe that recognition of the economics of a family unit necessarily violates the letter or the spirit of section 15 as read with section 1 of the *Charter*. Consequently, we make no recommendation to change the levels of benefits paid to single people and to partners in a marriage or common law relationship.

The Spouses Allowance provides a benefit to legally married or common law spouses between the ages of 60 and 65, where their partners are already receiving OAS/GIS benefits. A recent amendment to the Act extends coverage to widows and widowers in the same age group. The rationale for the Spouses Allowance is that one-earner couples deserve government assistance during that transition period where the working spouse has reached 65 and has probably retired but the other spouse has yet to qualify for benefits under federal income security programs.

Many women's groups objected to the Spouses Allowance because one of the bases for eligibility is marital status. The argument was clearly articulated in the Report of the Statute Audit Project of the Charter of Rights Educational Fund:

Recognition of the economic hardship which retirement may impose upon an individual or a family is admirable. However, to tie economic relief to marital status rather than to the hardship itself appears arbitrary and thereby discriminatory. In light of the fact that the greatest number of poor and the poorest in Canada are single women, it seems inappropriate to provide an allowance which is almost exclusively available to married women.

While the Spouses Allowance offers a significant benefit to a large number of needy people, it cannot be denied that eligibility for this benefit is clearly based on a factor that we consider to be a prohibited ground of discrimination under section 15 — marital status. Under no circumstances is the Spouses Allowance available to a single person (other than a common law spouse or a widow or widower), even though the single person might be in greater financial need. We believe that it is no longer acceptable to extend benefits on such a basis. It should be noted that the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada (the Macdonald Commission) recommended as a comprehensive solution that such allowances be abolished and replaced with a more universal income security scheme.

- 25. We recommend that the Spouses Allowance under the *Old Age Security Act* be replaced with an equivalent benefit that is available without reference to marital status.**

Benefits for Surviving Children

The *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans permit surviving children of a contributor to claim benefits if they are under 18 years of age. Many specify that benefits can be claimed by a surviving child between the ages of 18 and 25 if he or she is in full-time attendance at school or university and is unmarried (the *Canada Pension Plan*, *Public Service Superannuation Act*, *RCMP Superannuation Act*, *Canadian Forces Superannuation Act*, *Members of Parliament Retiring Allowances Act*, *Judges Act*). The marital status of the surviving child was undoubtedly made a factor of eligibility on the assumption that married individuals are likely to be financially independent of their parents and, therefore, should not be eligible for survivor benefits. If it is necessary to restrict eligibility for this group of survivors on a basis other than full-time school attendance, a criterion other than marital status should be used.

- 26. We recommend that provisions in the *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans that allow unmarried surviving children under 25 and in full-time attendance at an educational institution to claim benefits, be amended to permit eligibility regardless of the marital status of the surviving child.**

Sex-based Mortality Tables

The Committee heard many representations on the use of sex-based mortality tables in insurance and pension calculations. Individual women and women's groups were unanimously of the view that sex-based mortality tables discriminate on the basis of sex. Representatives from the insurance and pension industries and from the actuarial profession agreed that these tables make distinctions on what are now prohibited grounds, but described it as "fair discrimination" that can be demonstrably justified.

The issue was explained clearly in a brief to the Committee by Monica Townson:

If a man and a woman go to an insurance company on the same day, with the same amount of money to buy an annuity, the monthly income that the woman's investment will provide will be lower than that of the man. The reason for the difference is the insurance company's assumption that the woman will live longer than the man and that therefore it will have to go on paying her a monthly annuity for a longer period of time. And the assumption is based on mortality tables for males and females which show that historically, on average, women tend to live longer than men.

Very few employees under federal jurisdiction are covered by money purchase pension plans, which are the type that commonly bring sex-based mortality tables into play. Under this type of plan, employer and employee pension contributions are accumulated until the employee's retirement, at which time they are used to buy an annuity to provide the employee's pension. It has been estimated that fewer than 1,000 women in the federal jurisdiction are affected by the use of sex-based mortality tables in determining pensions.

Strong arguments have been made for moving away from sex-based mortality tables in favour of 'unisex' mortality tables for men and women. Statistics show that 80% of male and female pensioners are the same age at death. Since only 20% of all deaths occur earlier or later than average life expectancy, it is argued that different annuity rates for men and women are unjustified. Another argument often heard, particularly in the American context, notes that race is no longer singled out as a separate risk factor, even though it has been shown that some racial groups have a shorter life expectancy than others. The reason is that it is now socially unacceptable to use race as a basis for differential treatment. The same argument can be made against the use of sex as a risk factor.

We are not satisfied that sex-based mortality tables should be retained. It is our view that the equality considerations outweigh the expense of moving to a unisex standard or the prospect of uncertainty in the marketplace that may arise as a result of turning away from sex-based tables.

Governments, legislators and courts are now dealing with this issue. The Task Force on Pension Reform (1983), the Advisory Committee to the Minister of Finance on Equal Pension Benefits (1985) and the May 1985 federal budget all proposed solutions that would eliminate unequal benefits based on sex, while not specifically preferring the adoption of a unisex standard. Manitoba recently adopted legislation prohibiting sex-based distinctions in pensions. The United States Supreme Court has held that the practice of giving lower pension benefits to women or of charging women more to obtain the same pension benefits as men is discriminatory, because it attributes to individual women a characteristic that applies to women as a group — that is, longevity. An Ontario Human Rights Board of Inquiry recently struck down sex distinctions in the context of automobile insurance premium rates. In that case a young unmarried male driver challenged the requirement that he pay more for automobile insurance premiums than a young woman in identical circumstances.

It is our view that section 15 requires an end to the use of sex-based mortality tables.

27. We recommend that Parliament amend the *Pension Benefits Standards Act* to require that sex-based mortality tables be replaced by unisex mortality tables.

Eligibility for Veteran's Allowances

The *War Veterans Allowance Act* and the *Civilian War Pensions and Allowance Act* provide that veteran's or spouse's benefits may be paid at an earlier age to women than men. Women are automatically entitled to an allowance at age 55 while men do not become eligible until age 60. This is an unnecessary sex- and age-based distinction.

Representatives from the Department of Veterans Affairs met with the Committee in Charlottetown and gave us the reasons for the present policy. They referred to recent statistics showing that of the population over age 55, 42% of males but only 17% of women are in the paid labour force. The policy of granting benefits to women at age 55 was seen as a 'protective' measure, reflecting the disadvantaged position of women in the paid labour force, particularly at that age. Another factor in favour of retaining the present provision is the economic cost of a fairer system.

The Department identified three ways of dealing with the situation. First, age could be disregarded entirely, with eligibility based on service. Second, the age for women could be raised to 60 from 55. Third, the age of 60 for men could be lowered to 55 to make it consistent with the provision for women.

Of these options, we recommend the third — and the one that is preferred by the representatives of the Department of Veterans Affairs — that is, that the age for both men and women be 55. They noted that it would result in providing benefits to 6,000 more people than are now covered. We believe that this option is the most equitable approach to resolving the current discrepancy between males and females.

28. We recommend that the *War Veterans Allowance Act* and the *Civilian War Pensions and Allowance Act*, which provide for benefit eligibility at different ages for men and women, be amended to provide that benefits for both male and female veterans be available at age 55.

Other pension issues are dealt with in the chapters on part-time work (Chapter 12) and mandatory retirement (Chapter 3).

Women and the Armed Forces

“I am here simply to tell you that women *can* do the job. They *do* the job!”

—Linda Long, a former service woman, in testimony before the Committee at its Edmonton hearing

Introduction

The Canadian Armed Forces is a revered institution that has served Canadians in their defence and in the cause of world peace for more than 100 years. The great majority of Canadians that have been associated with the Armed Forces cherish the period of their lives spent with the military.

Shirley Robinson, an officer with more than 30 years of experience in the Canadian Forces, most recently as Deputy Director of Women Personnel at National Defence Headquarters, put her feelings in these terms: “The military has an extremely important role to play in this nation and I wanted to be part of that; the military was in my blood.”

Linda Long, associated with the military through more than 10 years of regular and reserve force service, expressed the same attitude: “I am a military woman, I am loyal to the service, the service that I still love...”. She added this explanation for her appearance before the Committee: “The reason I came is my depth of love for my military service and my feeling that a disservice was being done to my personal tradition in uniform and to those honourable women who yet are serving and cannot speak for themselves.”

It was therefore with a feeling of pride in the Armed Forces, tempered by anger in the face of unfairness, that a number of former service women described to the Committee the treatment of women by the Department of National Defence and, more particularly, the wide restrictions placed on the employment and promotion of women in the Forces.

The Committee heard a number of other witnesses on the issue of the employment of women in the Armed Forces, including former service women, the Minister of National Defence, the Honourable Erik Nielsen, senior officers from Defence Headquarters, and several women's organizations. The Committee also received briefs and letters on this topic, some in favour of and some opposed to the full integration of women into the Canadian Forces.

Women in the Armed Forces

During this century, women have been called upon to fight alongside men on a more extensive scale than ever before. During World War II, a severe shortage of available personnel led to the use of women soldiers in unprecedented numbers. The Soviet Union mobilized about one million women as uniformed troops. Half that number appear to have served in combat units. Over 100,000 Yugoslavian women fought in partisan groups. In other countries at war, such as Britain and Germany, women flew planes, though mostly in non-combat roles, and served anti-aircraft batteries. Women also became resistance fighters in occupied Europe and were used as spies and saboteurs on missions that exposed them to danger and, sometimes, death.

The recruitment of women into the ranks of the Canadian Armed Forces predates this century. Women served as nurses more than 100 years ago. A number were killed or wounded in the course of their service. During World War II, women were enrolled to release men for combat duty. By 1944, there were 33,000 women in uniform. Many were employed in medical support roles, but many more served in communications, administration and logistics. At the end of the war, most women were demobilized from the armed forces of the belligerent countries, and Canada was no exception.

In the years following World War II, the proportion of women in the Canadian military fell dramatically. However, the signing of the North Atlantic Treaty in 1949 and the outbreak of the Korean War in 1950 gave new impetus to employing women. By 1955, more than 5,000 women were in service. Several years later, however, changes in defence policy sharply reduced the number of women. In 1965, a ceiling of 1,500 was placed on women eligible for Regular Forces work. This policy was continued into the early 1970s.

After the publication of the report of the Royal Commission on the Status of Women in 1971, a more flexible policy was adopted. There would no longer be any limitation on the total number of women in the Canadian Armed Forces, but women would still be excluded from combat roles and from service in remote locations or at sea. Furthermore, women would not be admitted to military colleges, although they would be eligible for subsidized training at civilian universities. By then, the 1,500 women employed in the Regular Forces amounted to 1.8% of total military personnel.

In September 1974, the Department of National Defence completed a review of the job classifications that could be filled by women. Over two-thirds of all classifications were, in principle, made accessible to women. Approximately 30,000 positions were theoretically open to both sexes, while 40,000 were reserved to men only.

With the advent of the *Canadian Human Rights Act* in 1978, more studies were undertaken to reassess the potential role of women in the Armed Forces. The statistics for 1979 indicate the presence of 5,074 women in the Regular Forces or 6.5% of the total. This jump, from 1,500 to over 5,000 in only 8 years, shows clearly the

attractiveness of the Canadian Armed Forces as a career for women. At the same time, 3,980 women belonged to the Reserve Force (19.1% of the total reserve complement).

Today, there are 8,900 women in the military (8.5%). Of those, 6,900 are active members. Of the officers trained in the Armed Forces, 6.3% are women, while women in training for officer positions now constitute 12.6% of the total.

Present Policy on Exclusion

The present policy of the Canadian Armed Forces in relation to the employment of women restricts employment as follows:

- Women are not employed in some units, occupations or positions; the purpose of this restriction is to ensure that women are not exposed to combat. This covers about 1 out of 3 job classifications.
- The ratio of women to men in certain of the other units, occupations or positions theoretically open to women is limited to the extent necessary to assure the continued effective staffing of those positions restricted to men as a result of the policy of excluding women from combat roles. This aims at ensuring that enough men will be available at any time for transfer to combat positions. Unlike affirmative action quotas, these quotas serve to place a ceiling on the number of women employed in these classifications.

The distinction between duties that are directly or indirectly combat-related is not clearly defined, and it is possible to argue that all military personnel are liable to be involved in combat, depending on the circumstances.

Although women cannot become combat soldiers, fighter pilots or sailors on fighting ships, they may work as air traffic controllers, aerospace engineers, weapons technicians, military police and in many other jobs. On the other hand, these and many other trades and occupations, such as cooks, are open to only a limited number of women under the present policy, because many of the positions must be reserved for men who might have to move to the front line. According to one witness, Adelle Karmas, who worked from 1981 to 1984 as a personnel selection officer at National Defence Headquarters, there are at least 70,000 positions closed to women because they are either combat-related or under a quota rule.

Proposals for Reform

The exclusion of women from so many job opportunities has several adverse consequences, especially since the Armed Forces is a major source of employment in many parts of the country. Women cannot aspire to many well-paid jobs after their military service because they are unable to take advantage of the relevant education and training programs offered in the services. The promotion of women within the Forces is also limited because, lacking 'operational' experience, they can hardly entertain the hope of progressing to the top of the military hierarchy.

Suzanne Simpson, a psychologist and former officer in the Armed Forces, conducted research at National Defence Headquarters on the employment of women in non-traditional military roles. She told the Committee that the effect of the present policy is that, even in those trades and occupations open to women, women are often prevented from serving in positions where the skills and abilities considered desirable

for advancement can be demonstrated. For example, women are excluded from postings where combat-related activities occur, such as field exercises and war games, which lend themselves to demonstrations of valued military characteristics such as leadership and courage. Since women are precluded from taking part in these types of activities, they do not have an opportunity to gain experience and show that they have the skills deemed important for promotion. Thus, they are at a disadvantage, in terms of career advancement, relative to their male counterparts, even in those trades and occupations open to them.

In its 1971 report, the Royal Commission on the Status of Women concluded that restrictions on the trades and occupations open to women generally reflected the concept of women as a group rather than as individuals. It therefore recommended that all trades and occupations in the Canadian Forces be open to women.

The Canadian Human Rights Commission has also received a number of complaints concerning Armed Forces policy on the employment of women. The Commission found that the arguments advanced in support of this policy were generally speculative and unpersuasive. In its submission to this Committee, the Commission expressed the view that women should be excluded from only those positions for which the Forces can establish that women are unable to perform the essential job requirements. The Commission also contended that the policy on women in combat, if continued in a modified way, must be flexible enough to allow women to progress through the ranks. According to the Commission, the Forces must amend their criteria for promotion to recognize the systemic barrier the policy imposes on women personnel.

Canadian Armed Forces Initiatives

The Canadian Armed Forces has reacted positively to some of the points raised by the critics of its policies on employing women. For instance, the Royal Commission on the Status of Women identified a number of discriminatory practices within the military — the exclusion of married women, different qualifications for men and women entering the Armed Forces, different lengths of military engagement for men and women, the release of service women who had children, the exclusion of women from military colleges. All these practices were discontinued following the report of the Royal Commission in 1971, and a substantial number of non-traditional occupations have been opened to women since that date. The number of women in the Forces has increased significantly in both absolute and relative terms.

The Armed Forces has been conducting tests since 1979 to assess the consequences of integrating women into various trades and occupations that are now restricted. Four different experiments were set up as part of the overall assessment. A maritime trial, a land trial, an air crew trial, and an isolated station trial have been held in recent years. The procedures and objectives of the trials have been described as follows:

1. The primary criteria against which suitability will be determined is the impact, if any, of service women on the operational effectiveness of the units involved.
2. Collaterally, an effort will be made to
 - Compare the individual effectiveness of service women and service men in carrying out representative work at trial units.

- Compare the effectiveness of groups of service women with similar groups of service men, and of integrated groups with all-male groups, in carrying out representative work at trial units.
- Assess the behavioural and sociological impact of service women on trial units, including the sociological impact, if any, on the immediate families of personnel at trial units.
- Assess the degree of acceptance of the public and our allies of the employment of service women in non-traditional roles and environments.
- Determine the resource implications of the expanded participation of service women in the Canadian Armed Forces.

As a consequence of the trials, some trades and occupations appear to have been opened to women. For instance, the employment of service women at isolated northern stations has been authorized. Volunteer service women in support trades have also been allowed aboard a non-combatant ship. No decision has been made as to whether service women should serve in Combat Service Support Units where the results of the trial showed that women encountered resistance from male colleagues. It appears that the process of reassessing the role of women by the Armed Forces is long and complex, and the final outcome remains uncertain.

The Right to Equality

The exclusion of women from combat in many other countries is sometimes used in support of the present policy of exclusion in Canada. However, the legal context in other countries often differs significantly from that in Canada. In the United States, the restrictions placed on the participation of women in combat in the Navy and Air Force are based on explicit statutory directions. It is specifically provided that “women may not be assigned to duty on vessels or in aircraft that are engaged in combat missions.” The *Military Service Act* excludes women from registration.

Other NATO countries are bound by similar provisions. In West Germany, the constitution excludes women from combat roles by denying them the right to bear arms. In the United Kingdom, while there is no express restriction on women in combat, the military is given the latitude to adopt that policy by virtue of an exemption from the provisions of the *Sex Discrimination Act*.

The situation is quite different in Canada where the *Canadian Human Rights Act* has, since 1978, prohibited any policy that deprives an individual of any employment opportunities on the basis of sex (section 10). The Act applies to the Canadian Armed Forces. Any refusal or limitation of employment because of sex must be based on a *bona fide* occupational requirement (section 14(a)). The courts have indicated that any such requirement must be justified by the employer through reliable objective data. The Canadian Armed Forces has not yet demonstrated that the current policy of excluding women from some military roles can be so justified.

Section 15 of the *Charter* also prohibits discrimination based on sex, subject, in this case, “to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society” (section 1). The Canadian Armed Forces has not attempted to justify the present policy under the terms of the *Charter*.

It is therefore clear that, under Canadian law, women have a *prima facie* right to full integration into all trades and occupations in the Canadian Armed Forces. That is the result not only of federal law but of the Constitution. In many other countries this is not the case. The experience in other countries is generally relevant only to the extent that it may assist in determining what limitations on freedom from sex discrimination within military ranks can be demonstrably justified in a free and democratic society.

We agree in essence with the statement made by Linda Long, one of the witnesses appearing before us: "A blanket exclusion of 52% of the Canadian population from combat...must clearly be proved by the government, with concrete evidence, to be a reasonable exclusion."

Reasons Invoked to Justify Excluding Women from Combat

In his submission to the Committee, the Minister of National Defence did not attempt to justify the present policy of exclusion. He emphasized rather the complications and uncertainties surrounding the opening of all trades and occupations to women. In the absence of any better material evidence to support the exclusion of women from combat, we propose to examine the conventional reasons put forward in Canada and abroad for such a policy.

Lack of Physical Strength

Some research studies have shown that on average women have about two-thirds the upper body strength of men. Similarly, the average endurance capacity of women appears to be about two-thirds that of the average male. On this basis, it is argued that a very small percentage of potential female candidates would likely meet the physical standards for the sustained heavy physical workload involved in most combat situations.

We think that position overlooks a number of factors. First, such differences may be caused, in part at least, by the different body conditioning that the two sexes typically undergo. When women participate in a physical training program, it has been demonstrated that they can achieve a marked improvement in both physical strength and endurance. Some have therefore suggested that a pre-enlistment program of remedial training should precede basic training for women identified as lacking endurance and upper-body strength. A remedial program could lessen concerns about the inability of women to carry out the physical tasks associated with combat.

Second, tests to measure physical strength and endurance should be designed to meet combat needs in relation to particular trades or occupations, rather than the needs of the most physically demanding trades and occupations, with the result that fewer women would be excluded on the basis of these physical factors.

Finally, there is a good deal of room to adapt weapons and equipment to the capacities of those handling them. In many countries, the strength and height of combatants is much lower than the international average. Weapons and equipment are often modified and fitted accordingly. In effect, the tools are adjusted to those who use them, not the reverse. Japan and Vietnam have demonstrated that it is possible to devise more manageable weapons and vehicles. As a result, the physical requirements can be reduced, enabling more women to participate.

We do not believe that the Canadian Armed Forces can assume that all women lack the necessary physical capabilities to engage in all combat roles. The Forces must make a serious effort to utilize the best available human resources, male and female.

Absenteeism

According to a U.S. survey, one out of twelve women in the labour force can be expected to be absent from work for 1.3 days a year for reasons associated with menstruation. However, there do not appear to be any decreases in performance levels, while on the job, due to the menstrual cycle. Pregnancy constitutes another reason for absence from work. It is also alleged that, apart from these factors, women lose slightly more time to illness than men. These arguments are counterbalanced to some extent by the fact that women have been far less prone to disciplinary incidents, drug abuse and alcoholism.

Absenteeism hardly makes sense as a reason for excluding women from combat roles given the fact that women are able to perform other responsible functions in the workforce, including non-combat roles in the Armed Forces, without being seriously impeded by so-called 'women's conditions'.

Lack of Privacy

Practical conditions sometimes make it impossible in a combat situation for the Armed Forces to provide separate sanitary facilities, dormitories or barracks for women and men. It has been argued that this results in a lack of privacy and may encourage inappropriate sexual relationships.

This argument appears quite extreme. Instances where some separation of facilities cannot be provided are likely to be exceptional and of relatively limited duration. In any event, lack of privacy in a combat situation is unlikely to be a cause for concern because of everyone's preoccupation with the tasks at hand.

Danger to Cohesion of Military Units

Some commentators have suggested that the presence of women in combat units is likely to impair the camaraderie that is essential to developing a fighting spirit and tradition.

We do not believe that in this enlightened age men would be incapable of trusting and working co-operatively with fellow combatants who happen to be female. There will, of course, be men who cannot make the adjustment initially, but that difficulty can be alleviated by appropriate programs to sensitize service men to the realities of an integrated combat force. In high-stress situations, service men will have to trust service women and they, in turn, will have to earn that trust as they have in similar situations in the past.

When the U.S. Army first integrated black soldiers into previously all-white units it encountered instances of hostility and non-acceptance by white military personnel who would not consider blacks as 'buddies'. These feelings have now largely disappeared.

Exposure to Violence and Danger

It has been said that combat duty is unlike police work, firefighting and other dangerous civilian trades now open to women, where people face extreme danger for relatively short periods and, at the end of the day, resume normal life. In contrast, military personnel in combat can face weeks or even months of constant danger, fatigue, physical deprivation and mental stress, which, it is argued, are likely to take a particularly devastating toll on women. Moreover, it has been suggested that women do not have the 'killer instinct'.

It has also been argued that the increased risk of death, injury, rape and capture to which women would be exposed in combat might lead to a severe deterioration of morale among the civilian population and to a public demand to withdraw women from combat. This, in turn, might cause an unbearable logistical problem and constitute a risk of disintegration of the forces.

In fact, women are exposed daily to violence and danger. Sexual assault, battering, incest and killing unfortunately occur regularly in civilian society. Furthermore, women now occupy jobs where they are exposed to danger alongside men. There are close similarities between military life in high-stress situations and some types of police work in which women are successfully engaged, where potential danger to life and limb is always present and aggressive reactions may be called for. Recent polls indicate that the majority of Canadians supports the integration of women into all military trades and occupations in spite of the exposure to violence and danger.

The full integration of women into the Armed Forces does not preclude the possibility of retaining some special status for women. Any such status, in our view, should not bar women from the training, education and opportunities for promotion linked to the trades and occupations now closed to them or restricted under a quota rule.

Adverse Impact Abroad

There have been suggestions that Allied countries would feel uncomfortable and at risk if women were fully integrated into the Canadian Armed Forces. It has also been argued that potential foes would underestimate the fighting capability and spirit of an integrated defence force, thus diminishing its deterrent effect. Finally, it has been suggested that the civilian population in countries where Canadian forces are deployed might react negatively to the presence of women among our military personnel.

These views are highly speculative at best. At least three NATO countries have already integrated their fighting forces without any apparent ill effect. The use of women in combat has not been taken lightly by opponents, either in World War II or thereafter. Even today, there are regular reports of women playing a deadly role in insurgent forces and terrorist squads that are taken very seriously indeed by the authorities they oppose. As for the deployment of women abroad, this has occurred before without negative comments from host nations. Furthermore, such deployment is within the discretion of the military command, so that there is room to accommodate and respect any particularly strong sensitivities.

Full Integration

Canada is a peace-loving nation that has been involved many times in peace negotiations and peacekeeping operations under United Nations supervision. No Canadian relishes the prospect of war and combat. If, however, it became necessary for Canadians to fight in defence of Canada or pursuant to Canada's international obligations, we feel that women have a right and a duty to share the burden.

29. We recommend that all trades and occupations in the Canadian Armed Forces be open to women.

In making this recommendation, we are aware that very few countries integrate women fully into regular service in peacetime. We believe, however, that Canada should be in the vanguard in promoting full equality for men and women in the armed forces. To take any other position would, in the words of Adelle Karmas, "be offensive to the spirit and letter of a Charter developed for and by Canadians". Furthermore, some of the grounds already mentioned, such as absenteeism, lack of acceptance by male colleagues or lack of physical strength, are not valid grounds because they do not provide a proper basis for *bona fide* occupational requirements for a job.

We conclude that the Canadian Armed Forces must revise its present policy, a process that has begun but is proceeding all too slowly. The bias should always be in favour of introducing, whenever possible, reasonable objective standards that apply equally to men and women and relate to the nature of the various trades and occupations rather than continuing with blanket sex-based exclusions. We would not like to see the process of revision drag on for an extended period and therefore recommend that progress be monitored regularly.

30. We recommend that Canadian Armed Forces practices relating to the employment and promotion of women be monitored by the Canadian Human Rights Commission and that progress in revising policies in the manner we recommend be evaluated by the Commission at regular intervals.

In the past, the Canadian Armed Forces has implemented the official languages policy to ensure that a just proportion of Francophones were members of the Armed Forces. It has made accommodation for the religious needs of Sikhs and Jewish members and has been generally responsive to the need for a fair representation of visible minorities. The Canadian Armed Forces has also attracted women in increasing numbers. We believe that it must now integrate women fully into its ranks. This can be done without compromising the fighting capability of the Forces.

A number of Armed Forces policies that may affect women are dealt with elsewhere in this report, namely the policy in respect of homosexuals (Chapter 4), the policy on the medical testing of recruits and serving members (Chapter 13), and certain policies that limit the activities of the spouses of Forces personnel living on military bases (Chapter 14).

CHAPTER 8

Immigration

“ The adoption of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*...has shown the importance of fundamental values to Canadians. It is now established beyond controversy that we are willing in appropriate areas to put them above the wishes of ephemeral majorities and political expediency. With regard to immigration, not only the rights guaranteed by the *Charter* but also section 27 of the *Charter* should be kept in mind:

This Charter shall be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canada.

This may be a mere rule of construction but it is significant. It is an indication that Canada has not repudiated its beginnings as a nation of immigrants and that, whatever the temporary pressures of unemployment, social conditions, or security may be, a generally liberal attitude towards travel by foreigners and towards immigration is an integral part of our tradition and should ” continue.

—Professor Julius Grey, *Immigration Law in Canada*

Introduction

The *Immigration Act* and the Regulations under that Act provide the framework for Canada's immigration policy. Since the number of prospective immigrants to Canada far exceeds the capacity of the country to absorb additional numbers, the policy is necessarily highly selective. Many people are excluded from admission to Canada on the basis of general distinctions. These distinctions are often drawn with reference to characteristics that are prohibited grounds of discrimination in section 15 of the *Charter*, such as age, marital or family status, and physical or mental condition. Such factors are used as indicators of the likelihood that an individual, if admitted to Canada as a permanent resident, will become self-sufficient or receive adequate support from the family unit to which the immigrant belongs. The distinctions that are made generally appear to be justifiable in the sense of section 1 of the *Charter*. They bear a reasonable relationship to the objective of singling out those best able to adapt to life in Canada.

There are several categories of immigrants for which the requirements for admission to Canada are quite different. These include family class members, independent immigrants, Convention refugees, and members of designated humanitarian classes. In recent years, the proportion of immigrants falling within the family class has increased substantially (to 55% in 1983). The family class covers certain close relatives of Canadian citizens and permanent residents who are willing and able to sponsor the family class member by providing an undertaking of support.

An individual who has been lawfully admitted to Canada, pursuant to an immigrant visa, becomes a 'permanent resident' until that status is relinquished or, after three years of residency and upon application, Canadian citizenship is acquired. A permanent resident is sometimes treated differently from a Canadian citizen under federal law.

Section 15 of the *Charter* prohibits discrimination on the basis of "national or ethnic origin". In keeping with our generous interpretation of section 15, we believe that a law that treats recent immigrants to Canada more harshly than Canadian citizens involves discrimination on the basis of national origin in that it singles out those whose place of origin is other than Canada. Admittedly, not all Canadian citizens have Canadian origins — some are naturalized Canadians. However, the overwhelming majority of citizens consists of people born in Canada, whereas permanent residents were invariably born elsewhere. Consequently a distinction between Canadian citizens and permanent residents can be said to be based on national origin. A distinction between natural-born Canadians and naturalized Canadians would relate, even more clearly, to national origin.

The Canadian Ethnocultural Council has recommended that a comprehensive review of the *Immigration Act* be undertaken, making the necessary changes to sections inconsistent with notions of equality, such changes to include the removal, where possible, of discretionary powers vested in officials. We note that particular aspects of Canadian immigration policy have been subject to recent consideration in the report of W.G. Robinson to the Minister of Employment and Immigration on *Illegal Migrants in Canada* (1983) and the report of Dr. Gunther Plaut on *Refugee Determination in Canada* (1985). Neither of these reports deals directly with the effect of section 15 of the *Charter* on Canadian immigration policy. Now is the time to address that outstanding issue.

The Objectives of Immigration Policy

Section 3 of the *Immigration Act* states that Canadian immigration policy should recognize a number of needs, including a need for standards of admission to Canada that do not discriminate on grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion or sex (section 3(f)). Section 15 of the *Charter* introduces additional grounds of discrimination, both explicit and implicit, as limitations on governmental action. We believe that this new reality should be reflected in the stated objectives of Canadian immigration policy.

31. We recommend that section 3(f) of the *Immigration Act* be amended to state, as an objective of Canadian immigration policy, that such policy should ensure that the Act, the Immigration Regulations and immigration guidelines contain standards of admission that do not discriminate in a manner prohibited by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Medical Screening of Immigrants

All potential immigrants to Canada must undergo a medical examination. Those who are found to be suffering from any “disease, disorder, disability or other health impairment” that would likely

- be a danger to public health or safety, or
- place an excessive demand on health or social services

are automatically excluded (section 19(1) of the *Immigration Act*; see also section 22 of the Immigration Regulations). There is a safeguard for the individual applicant in the requirement that there be a second medical opinion that confirms the initial assessment. Medical examinations for immigration purposes are under the control of the Medical Services Branch of the Department of Health and Welfare. The Branch has produced guidelines for medical examiners to follow.

A number of witnesses appearing before the Committee maintained that the second ground for medical disqualification, namely the potential for overburdening the health and social service system, has been unduly restrictive in its application, causing many to be refused admission. Jim Derksen, the National Chairman of the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, cited the case of Dominique and Maria, who immigrated to Canada from Italy in the late 1960s as newlyweds. Maria would like to bring her father, a talented tailor, to Canada to join her and her husband in their successful family tailoring business. But the father has been denied admission because he is an epileptic. Mr. Derksen asks:

What just reason prevents this father and grandfather, who happens to be a disabled person, from coming to Canada? Why cannot this family be admitted like countless other immigrant families?

Kenneth Zaifman, chairman of the Immigration Section of the Canadian Bar Association, referred us to the case of a Vietnamese refugee family in Canada. They wish to sponsor their mother left in Vietnam. Because of the situation there, she has contracted tuberculosis. Immigration officials advised that her admission would be considered if provincial authorities were agreeable. Those authorities would approve, however, only if a \$40,000 bond were posted. The family could not afford the bond, and the application was refused.

Barbara Jackman, an immigration lawyer, related a third case to the Committee. Three brothers who left Vietnam as boat people applied to sponsor the members of their family who remain in Vietnam. Those family members have obtained exit visas in Vietnam and consequently are ‘non-persons’ in that country with no future there. One child in the family is deaf and has therefore been refused admission to Canada on medical grounds. Ms. Jackman concluded:

I do not think, in the first place, that it should be grounds for refusal of an application that the child is deaf. In any event what they did not look at was the fact that this is a refugee family, in effect. They cannot go back to Vietnam to visit their family. Because the child is deaf, they said the family cannot come to Canada.

We also learned that some forms of mental disability, such as Down’s syndrome, are bound to lead to rejection on medical grounds, notwithstanding a family’s commitment to look after a child affected by such a condition. If one child in a family has Down’s Syndrome the whole family is effectively excluded unless the child is left behind.

We believe that in marginal cases admission to Canada should be allowed if a family assumes responsibility for supporting a family member with a medical condition requiring some continuous care. The present sponsorship rules do not allow several family members in Canada to join in a common undertaking of support to satisfy the applicable financial criteria when no one family member could satisfy the criteria alone. We believe that the broader base of family support should be taken into account, not only when a family class member is disabled but in any other case as well.

We have concluded that the medical standards for admission to Canada should be reviewed to determine how they can be relaxed or made more flexible. The guidelines used by medical officers should be made public so that it is quite clear what the detailed medical standards are. We believe that the medical assessment should be less rigorous in family class situations and in relation to accompanying dependents of family class members, Convention refugees and other humanitarian classes of immigrants. In the first case, family unification considerations are important; in the second case, an excluded individual with a medical problem is likely to be cut off from any support network.

- 32. We recommend that the medical standards for admission to Canada, applied pursuant to the *Immigration Act*, be made public and be reviewed and modified in order that they be more flexible in their application.**

Permanent Residents as Family Class Sponsors

A Canadian citizen or a permanent resident can serve as the sponsor of a family class member. However, if the family class member is a mother or father there are limitations on the sponsorship rights of a permanent resident that do not apply if the sponsor is a Canadian citizen. A Canadian can sponsor a parent without qualification; a permanent resident can only sponsor a parent who is over 60 or who, if under 60, is widowed or incapable of working (sections 4 and 5 of the *Immigration Regulations*).

The Department of Employment and Immigration has indicated that the rationale for the distinction is that those individuals who have taken out citizenship have demonstrated a firmer attachment to Canada and are therefore likely to be better able to provide support to a parent. For most permanent residents, acquiring Canadian citizenship is simply a matter of time. Citizenship may be applied for after three years as a permanent resident. But some individuals may not become Canadian citizens after three years because of personal circumstances that have nothing to do with their attachment to Canada — for example, property and inheritance rights in their country of origin may be seriously jeopardized if they become Canadian citizens. We believe, therefore, that a permanent resident who is eligible for citizenship should not be disadvantaged because of failure to become a Canadian citizen. On the other hand, some minimum period of residence in Canada would appear to be a justifiable requirement for sponsoring a dependent parent, because a sponsor should be reasonably well settled in Canada to be in a position to provide the necessary support.

- 33. We recommend that the *Immigration Regulations* be amended so that a permanent resident who has been in Canada for at least 3 years is entitled to sponsor a parent without regard to the age, ability to work, or marital status of that parent, as is the case if the sponsor of a parent is a Canadian citizen.**

The *Immigration Act* also differentiates between Canadian citizens and permanent residents who have sponsored an application for admission in relation to their rights if

the application is refused. A Canadian citizen can appeal a refusal to the Immigration Appeal Board but a permanent resident has no such right (section 79(2) of the Act). We note with approval that Bill C-55, now before Parliament, would remove this distinction and give permanent residents the right to appeal a refusal of a sponsored application. This amendment, if passed, will have retroactive effect to April 17, 1985, the date section 15 of the *Charter* came into force.

Permanent Residents and Assisted Relatives

An independent immigrant must qualify for admission to Canada on the basis of an approved job offer and the accumulation of 50 points under a point system that takes account of factors such as age, education, occupational experience, occupational demand and language ability. In the event that an applicant falls short of the 50-point requirement, the application can be reassessed in accordance with a less rigorous standard if it is entitled to be treated as an “assisted relative” application. An assisted relative is an individual who does not fall within the family class but has the benefit of an undertaking of support from a relative in Canada.

The benefit conferred on an applicant by an undertaking of support varies according to whether the person giving the undertaking is a Canadian citizen or a permanent resident. If a Canadian citizen is involved, the point requirement is reduced (from 50 to 20 or 30, depending on the relationship) by 5 more points than is the case if a permanent resident is involved (section 10(1)(b) of the Immigration Regulations). Thus the threshold for admission is lower for an assisted relative with an undertaking of support from a Canadian citizen than it is for an assisted relative with an undertaking of support from a permanent resident.

We believe that it is reasonable, in this situation, to distinguish between undertakings of support given by recent arrivals in Canada, who may be preoccupied with their own settlement in a new country, and those given by individuals who have been resident for some time. However, for the reasons indicated earlier in this chapter, the distinction should not be made simply between Canadian citizens and permanent residents, because members of those groups may have widely differing periods of residence in Canada. Since it takes 3 years for a permanent resident to become a Canadian citizen, it makes sense to treat undertakings of support given by those who are Canadian citizens and those who have had the status of permanent resident for at least 3 years on the same basis.

- 34. We recommend that the Immigration Regulations be amended so that an undertaking of support given by a permanent resident who has been in Canada for at least 3 years confers the same benefit on an “assisted relative” seeking admission to Canada as an undertaking of support given by a Canadian citizen.**

The Admission of Common Law Spouses

Under the current immigration rules a common law spouse cannot be admitted to Canada as an accompanying dependent of an individual who has been granted an immigrant visa. Likewise, a Canadian citizen or permanent resident in Canada cannot sponsor a common law spouse as a family class member. The only situation in which a common law spouse can be sponsored is in the exceptional event that the spouse is a fiancé(e). To qualify as such there must be a *bona fide* engagement, no legal impediment to marriage and an agreement to marry within 90 days of admission to

Canada (section 4(1) of the Immigration Regulations). Once again, while the restrictions primarily affect prospective immigrants, they have a serious impact on Canadian citizens and permanent residents who wish to act as sponsors.

We have taken the position that section 15 of the *Charter* protects spouses, including common law spouses, from discrimination on the basis of their marital status (see Chapter 5). Accordingly, we believe that common law spouses in Canada should be able to sponsor their partners for admission to Canada. To be consistent, the *Immigration Act* and Regulations should also recognize a common law relationship as qualifying an individual as an accompanying dependent of an immigrant. We would suggest that, for immigration purposes, the standard definition of a common law relationship, which we proposed in Chapter 5, be applied. That is, the parties must be of the opposite sex, have resided together continuously for at least one year and have represented themselves publicly as husband and wife.

We recognize that there will have to be clear and fairly stringent rules for establishing the existence of a common law relationship. We cannot ignore the fact that, without such rules, the possibility of abuse of the immigration selection system is apt to increase, because we are proposing to recognize relationships that are not verifiable by an official document, such as a marriage, birth or adoption certificate. We suggest that it may be appropriate to reserve some authority to question the *bona fides* of a common law relationship. This does not mean, however, that we necessarily endorse the present system of screening out marriages of convenience entered into to secure admission to Canada.

- 35. We recommend that common law relationships be recognized, under the Immigration Regulations, for immigration purposes, so that a party to such a relationship may be admitted to Canada as an accompanying dependent of his or her common law spouse or may be sponsored for admission to Canada by his or her common law spouse. (For these purposes the definition of a common law spouse would be that set out in Recommendation 17.)**

Adoptions

Under the Immigration Regulations, an adopted child qualifies as a dependent, who can accompany his or her parents to Canada upon their admission as permanent residents, only if that child was adopted before the age of 13. A similar limitation applies in the case of the sponsorship from Canada of an adopted child by a Canadian citizen or a permanent resident. A child under 13 may also be sponsored, in certain circumstances, if there is an intention to adopt that child (section 4(1) of the Immigration Regulations).

The rationale for excluding adopted children on the basis of this age factor is apparently to catch adoptions of convenience of older children. Such an adoption might be carried out simply to secure admission to Canada; there would be no real assumption of family support because the child is, or will soon be, self-sufficient. However the effect of the rule is that a child adopted after reaching age 13 will be unable to join or accompany the very individuals who are likely to have the obligation in law to support that child, that is, the child's parents.

We would point out that the adoption of an adult will not assist the adult in coming to Canada, because a son or daughter will qualify as a dependent or for family

class sponsorship only if under 21 at the time of application and under 23 at the date of admission to Canada. We believe that 21 can be justified as the age at which dependency can reasonably be taken to terminate for immigration purposes. It is obvious that there must be some cut-off if the number of individuals claiming dependency for immigration purposes is to be kept within manageable and realistic limits.

- 36. We recommend that the Immigration Regulations be amended so that a legally adopted child is treated in the same way as a natural child and can, therefore, accompany a parent or parents immigrating to Canada or join a parent or parents already in Canada as a family class member, notwithstanding the age at which the child was adopted.**

This recommendation does not cover the sponsorship of children for the purpose of subsequent adoption in Canada; we believe that situation raises different considerations. In that case there is no existing family relationship between the sponsor and the individual being sponsored. We have not determined whether the age of 13 should continue as the upper limit for sponsorship for subsequent adoption and, if not, what the age should be.

The Processing of Immigration Applications

A number of witnesses drew our attention to the fact that there are significant geographic variations in the processing time involved in applications for permanent residence. An application from a country such as India or the Phillipines may take several years, whereas the processing time for an application from the United States is likely to be a matter of a few months. In each of India and the Phillipines there is apparently one visa office while there are 12 such offices in the United States. It was argued that the current distribution of visa offices involves a form of systemic discrimination, on the basis of national or ethnic origin, against those in certain third world countries and against their would-be sponsors in Canada.

Factors other than the placement of visa offices may help to explain the comparative backlog in third world countries; for example, applicants may encounter delays in obtaining required documentation from their governments. We cannot say for certain that the distribution of visa offices is responsible for the relatively long processing time in many parts of the world. We believe, however, that the Canadian government should be sensitive to the criticism that its immigration resources are not deployed in a manner that is responsive to the needs of prospective immigrants, particularly those in the family class who are intended to have priority. Whatever the cause, the present situation should be reviewed to determine what can be done to accelerate the processing of family class applications from third world countries. Immigration officers posted outside Canada are now part of the Department of External Affairs establishment. We note that this has apparently caused some inefficiencies in the operation of Canadian visa offices.

The Sponsored Wife

Two Toronto-based groups, the Charter of Rights Education Fund and Women Working with Immigrant Women, drew the Committee's attention to the fact that immigrant women are often subject to intimidation by their husbands who have sponsored their admission to Canada. Their vulnerability is the result, at least in part,

of a general lack of understanding of the immigration process. In particular, there is often a fear that their status as permanent residents could be jeopardized if the sponsor's undertaking of support were withdrawn, which is not the case. Clearly, more information needs to be provided to immigrant women so that they are aware of their rights as permanent residents.

We were also advised that under some provincial social assistance programs a sponsored wife is not eligible for help until Employment and Immigration Canada first certifies in writing that there has been a "sponsorship breakdown" to the extent that the wife can no longer rely on the support of her husband. This is a significant barrier to obtaining early assistance when the husband cannot be located, in which case Employment and Immigration Canada is reluctant to give the certificate. We believe that spousal undertakings of support should be enforced more aggressively by Employment and Immigration Canada so that the need for reliance on social assistance by a sponsored immigrant is reduced.

Finally, the Committee was told that those immigrant women who are not independent immigrants are classified as "not bound for the labour market" and, consequently, are not eligible for subsidized language training programs. As a result they find it difficult to gain language skills sufficient to enable them to participate in the mainstream of Canadian society and, in particular, in job skills programs. The fact is that many women who accompany their husbands to Canada will eventually move into the labour market.

- 37. We recommend that the federal government make provision for instruction in one of the official languages to all immigrants, regardless of sex, marital or family status, dependency or length of time in Canada.**

Permanent Residents and Public Service Competitions

In any open competition for public service positions pursuant to the *Public Service Employment Act*, preference must be given first to war veterans and second to Canadian citizens. In the result, permanent residents do not enjoy the same opportunities as Canadian citizens to obtain public service appointments.

We believe that this represents a form of discrimination, on the basis of national origin, that offends section 15 of the *Charter*. Such a preference may encourage permanent residents to follow the desirable course of taking out Canadian citizenship as soon as they are able to do so. However, the failure to become a Canadian citizen should not be taken as a mark of lack of commitment to this country. As we pointed out earlier, the rights of some individuals may be severely prejudiced, if they become Canadian citizens, as a result of foreign laws. We believe it is unfair to favour Canadian citizens over permanent residents who are eligible for Canadian citizenship but have not yet taken that step.

We are unable to find any justification for a preference for Canadian citizens over permanent residents of less than 3 years' standing so far as public service employment is concerned. Canadian citizenship is not a condition of employment in the public service. Therefore the citizenship factor cannot be a *bona fide* occupational qualification in the sense of the *Canadian Human Rights Act*. Nor do we believe that it can be demonstrably justified as a reasonable limit, in the sense of section 1 of the *Charter*, on freedom from discrimination on the basis of national origin.

38. We recommend that the general preference in favour of Canadian citizens in job competitions in the public service, pursuant to the *Public Service Employment Act*, be eliminated so that permanent residents may compete for public service jobs on an equal footing with Canadian citizens.

CHAPTER 9

Religious Observance

“ [F]reedom of religion includes the right to observe the essential practices demanded by the tenets of one's religion and, in determining what those essential practices are in any given case, the analysis must proceed not from the majority's perspective of the concept of religion but in terms of the role that the practices and beliefs assume in the religion of the individual or group concerned.

Section 27 [of the *Charter*] determines that ours will be an open and pluralistic society which must accommodate the small inconveniences that might occur where different religious practices are recognized as permissible exceptions to otherwise justifiable homogeneous requirements. ”

—Mr. Justice Walter Tarnopolsky in giving the judgment of the Ontario Court of Appeal in *R v. Videoflicks* (1984)

Introduction

Canada became a signatory of the International Covenant on Civil and Political Rights in 1976. Article 18 of the Covenant enunciates the right to freedom of religion or conscience and the right to manifest that belief or religion in worship, observance, practice and teaching. Canada has thus assumed an international obligation to accommodate religious observances and practices. The enactment of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* was part of Canada's fulfilment of its obligations under the Covenant.

The preamble to the *Charter* states that Canada is founded upon principles that recognize the supremacy of God. Although that statement has no binding effect, it does provide a guide to interpreting the provisions that follow. In fact, the preamble echoes throughout the *Charter* — section 2 guarantees freedom of religion, section 15 prohibits discrimination based on religion, and section 29 guarantees the status of certain religious schools. (Unlike the U.S. Constitution, the *Charter* does not require a

separation between church and state.) Section 27 provides that the *Charter* is to be interpreted in a manner that is consistent with the preservation and enhancement of Canada's multicultural heritage. Religious practice and observance often form an important part of the ethnic heritages of Canadians.

Reading all these provisions of the *Charter* together, we conclude not only that religion is to be accorded a special place in Canada but also that no particular creed or belief is to be given treatment that is less advantageous than that given another.

This interpretation of the *Charter* does not mean that there is no flexibility or room for manoeuvre in this area. Section 15 guarantees the equal benefit of the law to all without discrimination on the basis of religion. As a constitutional document subject to a generous interpretation, the *Charter* is aimed at remedying laws and practices that have the effect of frustrating the free observance of religion and its practices. The guarantee of section 15 is not absolute, however. It is subject to reasonable limits. Hence there is room for flexibility such as is involved in the notion of reasonable accommodation, about which we will say more later in this chapter.

Some Religious Practices

A number of religions involve observances and practices that differ from those of the majority of Canadians. They include religious days of rest, other days of religious observance, prayer breaks and dress requirements. Because our laws and practices were formulated in large part with only the Christian religion in mind, they make it difficult for those who adhere to other religions to observe their own creeds without some disadvantage. A number of religious observances and practices are often not fully accommodated.

For example, members of the Muslim and Jewish faiths and of the Seventh Day Adventist Church and the Worldwide Church of God observe a day other than Sunday as their required day of rest. Adherents of the following religions have days of religious observance, in addition to a weekly Sabbath, at times different from those of the Christian religion: Sikhism (5 days), Judaism (5 days) and Worldwide Church of God (12 days). Muslims pray 5 times daily for 10 minutes each time — 2 of the prayers are during the normal workday. Baptized members of the Sikh faith are required to wear 5 emblems: Kanga (comb), Kara (bracelet), Kach (undershorts), Kesh (turban) and Kirpan (dagger).

Reasonable Accommodation

The concept of reasonable accommodation developed first in the United States and has been applied in a number of cases by human rights tribunals in Canada. It imposes a duty on an employer to take reasonable steps to accommodate the known physical or mental limitations or the religious beliefs of an employee. The duty imposed on the employer is balanced by the requirement that the accommodation not impose undue hardship on the employer. The concept has sometimes been applied outside the employment context in relation to the provision of goods and services.

In the United States, Title VII of the *Civil Rights Act* makes it unlawful for an employer to refuse to hire, to discharge or to discriminate with respect to compensation or terms, conditions or privileges of employment on the basis of religion, among other grounds. The Act defines religion as including all aspects of religious observance and

practice and imposes a duty of reasonably accommodating this observance and practice unless the employer can demonstrate that such accommodation will cause undue hardship to the business.

In 1978, after a series of hearings, the Equal Employment Opportunities Commission, which has responsibility for the *Civil Rights Act*, identified the following examples of religious observance and practice that may have to be accommodated: observing a Sabbath or religious holidays, taking prayer breaks during the workday, adhering to certain dietary rules, refraining from work during a mourning period for a deceased relative, declining to undergo medical examinations, and following certain dress requirements and grooming habits.

The Commission adopted guidelines in 1980 setting out the techniques by which reasonable accommodation of religious observance and practices might be accomplished. One of these techniques is voluntary substitution or job swapping. An employee who has to be absent on a normal workday for religious reasons could be permitted to find a co-worker who is able to act as a replacement during the absence. Another means of reasonable accommodation set out in the guidelines is the adoption of flexible scheduling by the employer. Some examples are flexible arrival and departure times, floating or optional holidays, flexible work breaks, work during lunch time in exchange for early departure, staggered work hours, and permitting an employee to make up time lost due to religious observance. The final accommodation technique is lateral transfer or a change of job assignments. Employees could be assigned to other jobs where their religious observance could be accommodated if their present jobs made accommodation impractical.

The Commission's guidelines are qualified by the concept of undue hardship. If any of the accommodation techniques causes undue hardship to the employer, the employer is relieved of the duty to accommodate. Undue hardship arises when reasonable accommodation of religious observance imposes extra costs on the employer and disrupts business. The size and nature of the business and the number of employees involved are taken into account in determining whether reasonable accommodation imposes an undue hardship on an employer.

The *Canadian Human Rights Act* does not have a specific provision requiring reasonable accommodation, but section 14(a) sets out the *bona fide* occupational requirement defence to a complaint of discrimination. In its 1982 *Bona Fide Occupational Requirements Guidelines*, which are now in force, the Commission deals with religious belief as follows:

Where an employer finds that he or she cannot make reasonable accommodation in order to offer an employment opportunity to a person on the basis of that person's religion the employer shall, before he or she refuses such employment opportunity based on a *bona fide* occupational requirement, support his or her findings based on evidence that to make an accommodation would impose an undue hardship involving either financial cost or business inconvenience to the employer.

The Commission has used the *Bona Fide Occupational Requirements Guidelines* in an attempt to import reasonable accommodation into the Act. The guidelines, insofar as they relate to religious observance, are terse and lacking in detail. Recognizing this, the Commission issued an Interim Policy on *Bona Fide Occupational Requirements* in February 1985 and has been conducting consultations on it. The Interim Policy sets out criteria for the avoidance of discriminatory effects — in essence, reasonable accommodation, although this phrase and the undue hardship terminology are not used.

The Interim Policy requires an employee to convey to the employer the need for accommodation and allows the employer to verify that need. Once the need has been identified and verified, the employer has a duty to take reasonable steps to avoid the discriminatory effect of established policies and practices. The Interim Policy indicates that the duty to avoid the discriminatory effect of an established policy or practice may be limited when such avoidance would

- alter the fundamental nature of the job in question;
- make unreasonable demands on co-workers;
- cause significant organizational inconvenience to the employer; or
- cause a significant loss in the employer's capacity to earn revenues.

There are a number of practical things an employer can do to accommodate the religious observances of its employees. Those whose Sabbath is on Saturday and begins on the preceding evening can be allowed to leave work early on Friday during the winter months when the sun sets at an earlier hour. To ensure that no work time is lost, employees could begin the workday earlier on Friday, work through the lunch hour or make up the time on another day of the week. Employees who need prayer breaks during the day could be allowed to take coffee and lunch breaks at flexible times to accommodate this practice. When an employee has a day of religious observance that does not coincide with a statutory holiday, the employer could allow the employee to work a different shift or work longer days at other times to make up for lost worktime. These options for accommodating religious observance or practices will not usually be disruptive or expensive to implement.

The concept of reasonable accommodation was recommended to us as the most appropriate approach to the goal of fully respecting religious observance by such witnesses as the Canadian Council of Christians and Jews (Atlantic Region), the Canadian Ethnocultural Council, the Seventh Day Adventist Church of Canada, and the League for Human Rights of B'nai B'rith. The Canadian Ethnocultural Council told us in its brief that the concept of reasonable accommodation can be used as a key to unlock present-day barriers and thereby achieve the goal of true multiculturalism expressed in the *Charter*.

We believe that the concept of reasonable accommodation should be the guiding principle in ensuring that laws, regulations, policies and practices do not inadvertently have the effect of frustrating religious observance. Reasonable accommodation requires flexibility on the part of both the employer and the employee. The employee must indicate his or her needs and, often, must adapt to compensating changes in the work pattern. The employer must make a goodwill attempt at accommodation to the employee's needs and should invoke a claim to undue hardship only when the necessary accommodation would be truly disruptive of the business. Elsewhere in this report the Committee recommends that the *Canadian Human Rights Act* be amended to include a requirement of reasonable accommodation on the part of employers subject to that Act (Chapter 15).

Statutory Holidays

Earlier in this chapter we noted that the members of several religions observe religious holidays that do not always coincide with statutory holidays. Provision is made for statutory holidays in the *Canada Labour Code* and the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations.

Under the *Canada Labour Code*, employees are entitled to the following general holidays with pay: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day.

A collective agreement may, upon notification to the Minister of Labour, designate days other than those listed above as general holidays (section 51(1)(a)). When there is no collective agreement the employer may apply on behalf of the majority of employees to the Minister of Labour for permission to designate days other than those listed above as general holidays (section 51(1)(b)).

Under section 11 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, employees are entitled to the following holidays with pay: New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving, Remembrance Day, Christmas Day and a recognized provincial or civic holiday. The Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations do not provide for the designation of alternative holidays.

Although the *Canada Labour Code* allows the designation of holidays other than those set out in the legislation, it appears that this provision is used in very few instances. Even when it is used, it is through the collective bargaining process that other holidays can be had; if there is no collective agreement, the majority of employees have to agree to a departure from the standard holidays. Since those who require accommodation of their religious observances may represent only a small proportion of those working for a particular employer, their interests might not be taken into account.

Some of the statutory holidays set out in the *Canada Labour Code* and the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations are of religious significance to Christians. Because these are statutory in nature they are generally observed by Christians and non-Christians alike in the sense that they are non-working days for both. Those whose days of religious observance fall on days other than statutory holidays usually have to work on those religious days, use vacation time or take time off without pay, if permitted to do so, to observe the occasion.

The recognition of certain days as statutory holidays, for which employees are paid although they do not work, constitutes the conferral of a benefit. When such a benefit is granted to the adherents of one religion but not another, there is a denial of equal benefit of the law in violation of section 15 of the *Charter*. The effect of the *Canada Labour Code* and Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations is to deny to those whose days of religious observance fall on other than statutory holidays the equal benefit of the law.

We believe that the laws and policies on statutory holidays must be changed to permit reasonable accommodation of freedom of conscience and religious belief. This must be done in such a way as to enhance the multicultural and pluralistic nature of Canada while at the same time not disrupting business activity unduly.

An example of a reasonable accommodation of religious diversity is the Canadian Armed Forces Leave Policy. It provides for two days of special leave during the Christmas season over and above the normal statutory holidays granted at that time. Members of other religions who do not take these two days of special leave can be granted another two days to observe their own comparable religious holidays. A commanding officer can also grant short leave of 48 hours in each month for the fulfilment of religious obligations, among other purposes.

The *Canada Labour Code* and the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations should be amended to be consistent with the *Charter*. Days of religious observance should be reasonably accommodated without undue hardship on the employer. We believe that the Act and Regulations must be amended to allow for a certain number of determinate statutory holidays to be taken by all employees and a certain number of floating statutory holidays to be taken as elected by an employee upon being employed. This recommendation would provide both a stable environment in which an employer can run a business and plan activities effectively and an option for employees who want to observe religious holidays.

39. **We recommend that the *Canada Labour Code* and the federal Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations be amended so that there is provision for a determinate number of statutory holidays to be taken by all employees and a number of floating statutory holidays that an employee may elect, upon being employed, in accordance with his or her religious observance requirements or personal beliefs.**

Day of Rest Legislation

The *Lord's Day Act* has been on the federal statute books for almost 80 years. It was adopted by Parliament in 1906 after a decision of the Judicial Committee of the Privy Council concluding that the determination of a religious day of rest was within the criminal law jurisdiction of Parliament. The Act prohibited the carrying out of numerous business and entertainment activities on Sunday unless they were permitted by provincial legislation.

The *Lord's Day Act* survived numerous constitutional challenges. It also survived a challenge under the *Canadian Bill of Rights*. In April 1985 the Supreme Court of Canada, in the *Big M Drug Mart* case, ruled the *Lord's Day Act* to be of no force and effect because its purpose was inconsistent with the guarantee of freedom of religion in the *Charter*. Chief Justice Dickson indicated in his judgment that legislation such as the *Lord's Day Act*, which gives a special place to one religion over others, is not acceptable in a multicultural society. He wrote that Parliament could continue to legislate in the area of religious days of rest under its criminal law power but that such legislation would have to be drafted so as not to favour one religious group over another.

Members of the religions that observe a day other than Sunday as their religious day of rest are at a disadvantage when day of rest legislation designates Sunday. Although Parliament retains jurisdiction to legislate in relation to religious days of rest, we believe it is inappropriate to do so. Any legislation requiring the observance of a weekly day of rest should be on a secular basis. In that event, Parliament would not have jurisdiction to impose requirements; the provincial legislatures would.

We believe that weekly days of rest should continue to be covered by provincial hours of business and employment standards legislation. Any such legislation should ensure that those who observe a Sabbath other than Sunday are not treated any differently from those who observe Sunday as their day of rest. Such legislation should also be consistent throughout the country.

40. **We recommend that the Minister of Justice refer to the Uniform Law Conference of Canada and to provincial ministers responsible for human rights the consideration of amendments to provincial hours of business and employment standards legislation to provide for days of rest that respect freedom of conscience and religious belief on a consistent basis.**

Access by the Physically Disabled

“ Disabled persons...see the things which money is available for and understand very clearly that the question is one of priorities, not dollars. When one group is consistently overlooked as a priority, that message is very clear as well. The Charter of Rights and Freedoms, combined with a number of new initiatives, could make Canada the paragon of integration in the modern world. The failure to make the most of the opportunity will demean all of us. ”

—John Hochstadt, P.E.I. Council of
the Disabled, in testimony before
the Committee at its Charlottetown
hearing

Introduction

The vision of the International Year of the Disabled (1981), following the adoption of the 1973 United Nations Declaration on the Rights of Disabled Persons, was no less than “full participation and equality” by disabled people and the elimination of the barriers they face. In keeping with that objective, disability was included as a prohibited ground of discrimination in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and in the *Canadian Human Rights Act*. The provinces have all given statutory recognition to the rights of the disabled, limiting that protection, in some cases, to those whose disability is physical.

‘Disability’ is a relative term. Everyone is disabled in some particular area or to some extent. Disability can be defined as any level of ability to perform a particular function that falls below the range considered to be normal or necessary. For example, a person with 20% vision is not considered blind but would probably not be allowed to get a driver’s licence. Someone who has adequate vision to drive a car might be unable to meet the visual acuity standards for piloting an aircraft.

Because there are several definitions of what constitutes disability, there are few if any reliable statistics on the percentage of disabled people in the Canadian population.

Transport Canada has stated that one Canadian in ten is disabled for transportation purposes, but this includes the elderly and the temporarily disabled — pregnant women, people with injuries and so on. A 5% figure is probably closer to reality. The 1986 census will include a question allowing people to identify themselves as disabled. But self-identification often leads to under-representation, because many people may not admit, or even believe, that they are disabled.

The Committee received representations from private organizations and groups representing physically disabled Canadians. The Canadian National Institute for the Blind, the Canadian Coordinating Council on Deafness, the Advocacy Research Centre for the Handicapped, the Canadian Paraplegic Association, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, and the Canadian Association of the Deaf, among other organizations, appeared before the Committee. The Committee also heard representations from government-directed or -appointed bodies such as the Secretariat for the Status of Disabled Persons of the Department of the Secretary of State and the Advisory Committee on Employment of Disabled Persons in the Public Service.

In the federal sector, the most important equality concerns of disabled people relate to access to employment opportunities and to facilities and services of one kind or another. In this chapter, we deal with access to facilities and services by physically disabled Canadians. We address barriers to employment in a separate chapter on employment equity (Chapter 13). We deal with the inequalities that particularly affect mentally disabled people in Chapter 11 and with disability as a ground for excluding potential immigrants to Canada in Chapter 8.

The Right of Equal Access to Facilities and Services

The inclusion of disability among the prohibited grounds of discrimination in section 15 of the *Charter* aims at alleviating the effects of prejudice that disabled Canadians now encounter. Equal benefit of the law also requires, however, that disabled persons have reasonable access to services and facilities offered or regulated by the government of Canada and provincial governments.

The case of *Huck v. Canadian Odeon Theatres* (Court of Appeal of Saskatchewan, March 1985) illustrates this right to reasonable access. Mr. Huck, a wheelchair user, went to a theatre to watch a movie. He was offered a seat, which he declined because he couldn't leave his wheelchair. He was then offered a space, in front of the first row of seats, from which to watch the movie, an offer he refused. Subsequently, Mr. Huck took action against the owner of the theatre. The Court of Appeal held that the service being offered to the public was a movie and a place, whether a seat or a space to place a wheelchair, from which to view the movie. The place in front of the first row was not an adequate place for these purposes. The court stated that "a physically reliant person does not...acquire an equal opportunity to utilize facilities or services which are of no use to him or her. *Identical treatment does not necessarily mean equal treatment or lack of discrimination*" (our emphasis).

Although this case was decided under provincial human rights legislation, the same principle applies for section 15 purposes. The right of equal access to public services and facilities means that disabled people are entitled to special treatment if that is what is required to produce genuine equality. Paternalistic attitudes and regulations preventing disabled people from travelling independently must be set aside. There will be situations where the personal safety of the disabled traveller or user of facilities and

services is at some risk. As long as the disabled individual does not endanger the personal safety of others, he or she should be allowed the dignity of risk.

Until fairly recently, public buildings, transportation terminals, trains, buses, ships and aircraft were virtually inaccessible to many disabled people with restricted mobility. Telephone, radio and television services were not adapted to the needs of the hearing impaired, effectively barring them from the use and enjoyment of these means of communication. While this situation has begun to change, many obstacles in the way of disabled Canadians remain to be surmounted.

The lack of access to facilities and services experienced by disabled people can have serious economic and psychological consequences. It may effectively foreclose job opportunities and deny the dignity and sense of worth that comes from being a self-supporting member of society. Yet there are ways of eliminating, or making it easier to cope with, most of these barriers.

The *Obstacles* Report and its Aftermath

Parliament appointed a Special Committee on the Disabled and the Handicapped in 1980. In its report, entitled *Obstacles*, the Committee identified many impediments to full participation by disabled Canadians in the life of this country. It made extensive recommendations to alleviate the special burdens on disabled people. Many of the recommendations have been adopted, but others remain in limbo or, at best, "under study".

We reviewed the current status of the implementation of this important report in the area of access to facilities and services. For that purpose, we used the substantial amount of information provided to us through the written and oral submissions of many organizations, as well the follow-up report to *Obstacles* and a number of government publications.

Access to Transportation

One of the main recommendations of the *Obstacles* report (Recommendation No. 84) was that major transportation terminals be equipped for the special needs of disabled people. The report emphasized the need to publish a plan of action and a time-frame for achieving reasonable access to transportation terminals.

The majority of air terminals have received funds to provide basic access to disabled people using wheelchairs. VIA Rail has developed a 7-year plan to provide access to its stations. Transport Canada has completed an accessibility survey of some bus terminals. Finally, a National Policy on Transportation of the Disabled was adopted in 1983. The policy sets out the government's intention to ensure that safe, reliable and equitable services are available to disabled people on all modes of transportation under federal jurisdiction. Draft accessibility standards have also been developed for most types of transportation facilities.

However, many terminals are still not fully equipped to meet the needs of disabled people. Communication techniques for the visual, hearing and speech impaired are to be introduced at air terminals in the near future. Spare wheelchairs and batteries are not yet available at many terminals and stations. No schedule of modifications to existing facilities to accommodate disabled people has been published. Progress remains

slow, and even new facilities do not always fully meet the real needs of disabled people. The government has recently announced its intention to transfer airport administration to local authorities, a step that may make it more difficult in the future for federal authorities to control the accessibility of these facilities.

The *Obstacles* report also recommended (No. 83) that a federal policy of "reasonable access" be established to meet the objectives of standardizing tariffs and procedures applicable to those with certain disabilities. Except for some real progress made by VIA Rail, disabled people are still meeting resistance from the transportation industry. There appears to have been a lack of determination by Transport Canada and the Canadian Transport Commission to use their considerable statutory powers in this regard.

Obstacles also recommended that all government-funded transport equipment be accessible to disabled people (No. 85). This recommendation has not yet been fully implemented. VIA Rail has, however, ensured that its new light railway cars provide special amenities for disabled passengers. Some improvements have been made in the road cruiser buses serving Newfoundland (Recommendation No. 86). Recommendation No. 87, that the purchase of accessible buses be exempted from federal sales tax, has been implemented. The relevant exemption covers parts and equipment as well as vehicles.

Recommendation No. 88 concerned the needs of disabled people for assistance while travelling. In particular, the report recommended that

- the government, through the Minister of Transport, require that air carriers adopt a policy of accepting the disabled traveller's estimate of his or her self-reliance without medical certificates or waivers of disability;
- where necessary, boarding assistance be provided by carriers;
- where an attendant is required to care for the personal needs of a disabled traveller, the attendant will travel free; and
- where more than one seat is required for the transport of a disabled person for various reasons arising from his or her disability, only one fare will be charged for that traveller.

The claim for autonomy in making travel decisions was expressed by one witness, Pat Danforth of the Saskatchewan Voice of the Handicapped, in the following terms:

As disabled people, we know our strengths and limitations. Allow us the dignity to determine if we are able to travel unattended.

Another witness, Patricia Stobbs of the Advisory Committee to the President of the Treasury Board on Employment of Disabled Persons in the Public Service, noted that self-sufficient and experienced disabled air travellers are still told by ticket agents that they must have an able-bodied attendant with them. Recently, a woman who relies on a wheelchair, and who has been flying alone since 1953 without objections, was not allowed to board an Air Canada flight because she did not have an attendant.

Some Canadian airlines have volunteered a 50% reduction on the attendant's fare, but this falls short of the *Obstacles* recommendation, which we endorse. Some other accommodations for the disabled flyer have been made, but regulations are required to ensure that such action is universal and will become permanent.

We believe that disabled Canadians are entitled to be treated with the same respect and consideration that other passengers receive and to receive services customarily available to the general public, even if it is at some extra expense and inconvenience to the carrier.

Access to Buildings

Several recommendations of the *Obstacles* report dealt with access to buildings and parking spaces. The report recommended that Parliament Hill be made completely accessible (No. 77) and that all public buildings meet accessibility standards (No. 78). A 1983 deadline was suggested for retrofitting all existing federal buildings to conform with accessibility standards (No. 79). The report recommended that disabled people be consulted in connection with the upgrading of government buildings and the revision of the *National Building Code* and that the winter works program, then in existence, be used to make buildings and facilities accessible (Nos. 80-82).

The parliamentary complex was officially declared accessible to disabled visitors and employees on July 1, 1982. Public Works Canada is retrofitting public buildings under its jurisdiction. It has also formulated design standards for new construction to assure accessibility. However, no deadline appears to have been set for making all buildings and facilities accessible. Some disabled individuals were asked to evaluate accessibility projects. The National Research Council has established a committee to develop building standards to facilitate access by disabled people for incorporation into the *National Building Code*. A uniform parking policy for the vehicles of disabled drivers has been adopted by Public Works Canada but not in the form of enforceable rules.

In short, although some progress has been made, the recommendations made in *Obstacles* have not been fully adopted and no date has been set as a target for implementation.

Access to Polling Stations

During federal elections, many polling stations are inaccessible to disabled voters. It was therefore recommended in *Obstacles* that a postal voting system be established, that special polls be placed at hospitals and nursing homes, and that polling place personnel be briefed on the needs of disabled persons (Nos. 5, 6 and 7). All questions regarding accessibility for disabled voters were to be referred to the Standing Committee on Privileges and Elections (No. 8).

Several changes should indeed be made to allow disabled people to exercise their right to vote. In the 1984 federal election, there was a total of 64,169 regular polls and advance polls. Approximately 55% of them were in buildings with level access. Of the total number of polls, 19,742, or 31%, were in rural areas. Assuming that 55% of the rural polls were accessible, 8,884 polls were not in buildings with level access.

If it is impossible to find enough buildings with level access, there are alternatives. One is the mobile ballot box. This approach has been used at certain times in Canadian history, certainly when elections were conducted during times of war. Section 33(1) of the *Canada Elections Act* could be amended to provide that polling stations are to be established in buildings with convenient access that, as far as possible, provide level access. When a polling station provides no level access, the deputy returning officer and

the poll clerk should be authorized to take the ballot box and the necessary documents to the entrance of the polling station, or even outside, to permit disabled electors to cast their votes.

No amendments to the *Canada Elections Act* have yet been proposed in response to these recommendations, although we are aware that they are being developed. We believe that steps must be taken urgently to allow disabled voters to exercise their fundamental right to vote, a right enshrined in section 3 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

Access to Television and Radio

The *Obstacles* report recommended that the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) require captioned programming as a condition for obtaining or renewing a TV broadcast licence (No. 54). The CRTC has so far encouraged, but not ordered, broadcasters to provide such a service. Under the current signal substitution regulations, when the same program is broadcast by different stations, a local television broadcaster can require a cable broadcaster to replace a distant program signal with a local one. As a result, American signals carrying closed captioning may be replaced by Canadian signals without it. As organizations representing disabled people point out, the Regulations have the effect of blocking closed captioning vital to the reception of programs by the hearing impaired.

In response, section 19(2)(i) of the Cable Television Regulations was amended to allow cable broadcasters to apply to be exempted from the substitution requirement. The CRTC has also told broadcasters that they should request substitution only when they have obtained a closed captioned version of that program or have been unable to get one.

We are of the opinion that this provision does not accomplish its objective because it leaves each broadcaster to decide whether to apply to the CRTC to keep the American closed captioned signals. We believe that an obligation should be placed on all television licensees to broadcast signals that include closed captioning when they are available.

The other recommendations dealing with access to television and radio have not been implemented, except that a Canadian Captioning Development Agency has been established (No. 55). In particular, no special radio programs have been devised by the Canadian Broadcasting Corporation for the visually impaired and the print-handicapped, and no special copyright régime as been set up for the non-profit transcription into other media of reading materials for their use (Nos. 52 and 53).

Access to Telephone Service and Modes of Communication

Access to telephone service is most important for disabled people who cannot move about easily or frequently. For those with hearing or speech disabilities, a telephone may have limited use unless special aids are available to overcome those disabilities. It was therefore recommended in *Obstacles* that special equipment, such as teletypewriters, be available. That equipment should be provided under a basic monthly charge (Nos. 56 and 57). *Obstacles* also contains recommendations for equipping federal offices and conference centres with special telephone equipment for the disabled and for producing standards of quality and adaptability in respect of aids as well as devices for disabled people (Nos. 58 and 59).

At the urging of the CRTC or on their own initiative, federally regulated telephone companies have implemented most of the measures needed to help the hearing impaired. For instance, a discount is provided for users of telephone devices for the deaf, and special remedial equipment is offered to the disabled at cost or is included in the basic monthly charge. Many public buildings have been equipped with public telephones accessible to wheelchair users. Some progress has been made in installing facilities for the hearing impaired in offices and conference centres, but the objective of universal accessibility is still far from being reached. Health and Welfare Canada has developed guidelines for the selection, fitting and maintenance of acoustic and other devices. However, federal-provincial co-operation is needed in this field if the guidelines are to achieve their purpose.

More sign interpreter services should be available at government-sponsored meetings and other programs, and consistent funding policies should be established. Interpreter services for the hearing impaired should be available upon request, and public notices of meetings of federal public hearings, including those of parliamentary committees, should make reference to the fact that these services are available on request.

- 41. We recommend that interpreter services for the hearing impaired be available upon request at federal public hearings, including those of parliamentary committees.**

Access to Information

As citizens and taxpayers, disabled people are entitled to the benefit of the information services provided by the federal government. The *Obstacles* report recommended that the National Library co-ordinate reading services for disabled people and that a Canadian Information Resource Centre on Disability be established (Nos. 60 and 61). It was also recommended that disabled people have access to federal publications and to a captioned version of government-financed films (Nos. 62 and 63).

Some progress has been made towards these objectives. For example, a Treasury Board circular has asked all federal departments and agencies to set aside 1% of their total publicity and information budgets for publications in forms suitable for disabled people. The National Library has also taken initiatives in co-ordinating services for disabled people. This would appear to be the extent of the steps taken to date to make information available in suitable form.

We urge the government to make more government publications available on tape or translated into Braille. The government should also make use of new techniques and devices that 'read' written materials to the visually impaired. As well, parliamentarians should be aware that services are available to assist them in communicating with their constituents in Braille if need be.

A Task Unfinished

A Slow Rate of Progress

It appears to the Committee that bureaucratic delays are partly responsible for the slow rate of progress in implementing many of the recommendations in *Obstacles* and agreed to by the responsible departments and agencies. Priorities with respect to

improving access for disabled Canadians seem to vary from one department or agency to another. There also appears to be inadequate co-ordination among the officials involved. The Committee heard testimony about many situations where the approach taken by public servants to meet the needs of disabled people was not responsive to the real problems they encounter, with the result that the problems remain unresolved.

Another delaying factor is the absence of effective co-operation among governments and private organizations in many areas of concern. Some of the changes needed to eliminate barriers to accessibility involve action not only by the federal government but also by provincial and municipal governments. There must be a concerted effort to reach agreement on adequate measures to assure the right of disabled people to the equal benefit of public services.

The spectre of heavy costs has been raised at times as a reason for delays in making reasonable accommodation to the needs of disabled people. Some have argued that we simply cannot afford full accessibility. We believe that the cost factor is often overplayed and used as an excuse to avoid responsibility. It is true that some of the changes needed to assure accessibility to facilities and services do not come cheaply. However, the cost of improving access must be compared to the costs of failing to provide a reasonable degree of accessibility. Among the latter, we have to count the cost of social assistance and the cost of in-home or institutional care for those who, with appropriate access to certain facilities and services, might be able to take a job or be reasonably self-sufficient.

We should also point out that improvements have not always taken the most cost-effective form. The Committee has heard examples of well intentioned efforts that were made (e.g., installing four elevators in an airport where one would have sufficed) without involving direct advice from disabled users of those services or facilities, with the result that much more money was spent than needed to resolve the problem adequately or remove the obstacle.

Before jumping to the conclusion that the cost of access for disabled people is too onerous, we have to consider the whole picture. Many of the changes are likely to benefit other members of the community, particularly children and the elderly. For example, lower drinking fountains and elevator access are likely to be of assistance to people who are not disabled. As we get older, many of us who are not now disabled will benefit from improved access to facilities and services.

Reactions from Disabled Canadians

The Director of the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, David Baker, expressed the reaction of disabled people to the slow rate of progress:

The handicapped community has waited a long time for equality and has been told for a long time that it never seems to be the opportune moment to be raising issues of equality and the costs just never seem to be met within the budget situation.

The Committee believes that disabled Canadians have been patient and reasonable in their requests and in reacting to inaction and delays. But patience has its limits. Future delays are likely to encourage litigation. Section 15 is now in force. Time and energy that could be used to devise steps to assure reasonable access to facilities and services will be spent fighting cases before courts and tribunals instead.

The frustrations the Committee heard from those representing disabled people stems largely from these factors:

- It is sometimes difficult to know which department or agency is responsible for solving a problem and who has specific responsibility within the department or agency.
- In almost every area of concern, there is no timetable or schedule for change; thus there is no certainty about the probable date for implementing the measures proposed to achieve accessibility.
- The solutions put forward by public servants, even with the best of intentions, are sometimes off target.

The Committee has taken these concerns into consideration in the recommendations that follow.

A Time for Action

We believe that accessibility to facilities and services provided or regulated by the federal government is particularly important if disabled people are to be in a position to get the full benefit of federal laws, regulations, policies and programs. If access is not provided, employment opportunities and the enjoyment of life generally are jeopardized. The Committee believes that the recommendations put forward in the *Obstacles* report provide an answer to the needs of disabled people and should be acted upon.

- 42. We endorse the recommendations of the *Obstacles* report concerning access to facilities and services and urge the Government and Parliament of Canada to take all measures necessary to implement them without further delay.**

Co-ordination at the Federal Level

The only centralized structure for co-ordinating federal government programs dealing with physically and mentally disabled people is the Secretariat for the Status of the Disabled in the Department of the Secretary of State. The Secretariat was created by order in council. It has a mandate to study new legislation and government policies affecting the disabled. The Secretariat tries to keep in touch with all relevant developments taking place in various departments and agencies. It also disseminates information on programs and facilities for disabled people.

The Secretariat is supervised by the Secretary of State, who is also the Minister Responsible for the Status of Disabled Persons. Neither the Secretariat nor the Minister has any statutory enforcement powers. They can only monitor developments and encourage change.

Recently, at the initiative of the Minister of State for Transport, a Transportation for the Disabled Implementation Committee was created, replacing an advisory group within Transport Canada. The Committee will co-ordinate the implementation of the *Obstacles* recommendations, the recommendations of a 1984 report to the Minister of Transport on air accessibility standards (the Ratushny report), and other measures affecting disabled people in areas under the jurisdiction of Transport Canada. This is a

welcome development that will deserve praise if it promptly turns recommendations into reality. Unfortunately, other departments have not taken similar steps.

A new permanent House of Commons Sub-committee on the Disabled and the Handicapped has also been constituted. It will "examine the annual reports of the Minister responsible for the Status of Disabled Persons and report and make recommendations to the House on any such reports and on questions referred to it by the House". Although the creation of the Sub-committee is an encouraging development, its mandate appears very limited in scope. The Sub-committee has no power to review existing government programs relating to disabled people unless they are referred to in the Minister's report or unless the Sub-committee is requested to do so by the House.

Provincial Initiatives

Two provinces have set up central agencies to co-ordinate governmental activities in relation to disabled people. These two examples might be used as models for a similar federal agency.

In Ontario, the Secretariat for Disabled Persons has acted since 1978 as the co-ordinating agency for all Ontario government programs for the disabled. The Secretariat reports to the Provincial Secretary for Social Development and the Cabinet Committee on Social Development. The Secretariat has four responsibilities that are quite similar to those of its federal counterpart: providing information, undertaking consultative activities, assisting in the review, analysis and co-ordination of policy, and facilitating or providing research. It also acts as a focal point between the government and disabled people to promote an awareness of government programs and to make sure that government policies are responsive to the needs of disabled people. In fact it acts as an advocate on behalf of disabled people in Ontario.

The Québec experience is also instructive. The *Office des personnes handicapées* was established by the *Act to Secure the Handicapped in the Exercise of Their Rights*. The Office is an autonomous body reporting direct to the National Assembly. Its mandate is to supervise and co-ordinate all services offered to disabled people, provide information and advice, promote the interests of disabled people, and encourage educational, professional and social integration of disabled people. This approach differs in many respects from that of the federal Secretariat. The Office identifies the problems encountered by individuals and groups in everyday life and initiates action to eliminate the barriers encountered in the areas of education, training, access to services and facilities and employment. The Office acts as a trouble-shooter in promoting the rights of disabled people. Over the six years of its existence, the Office has demonstrated its effectiveness and appears to have earned the trust of disabled people.

43. We recommend that a federal co-ordinating agency be made responsible for supervising the implementation of programs designed to help disabled people, including programs designed to provide accessibility to facilities and services, and that the agency actively promote the rights of disabled people.
44. We recommend that this co-ordinating agency and the Minister responsible for it be given statutory recognition and be required to report annually to Parliament, the report to be automatically and permanently referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped.

- 45. We recommend that the mandate of the parliamentary Sub-committee on the Disabled and the Handicapped be expanded so that the Sub-committee is authorized to initiate inquiries and make proposals concerning programs for the disabled.**

The Need for Priorities and Timetables

Disabled Canadians realize that all the changes needed to provide complete accessibility to facilities and services cannot take place immediately. But the absence of time-frames and priorities for change has led understandably to frustration and anxiety. Priorities must be established, as some changes are more urgent than others. Timetables must be adopted, indicating when and where corrective measures will be implemented.

- 46. We recommend that, in consultation with the Minister Responsible for the Status of Disabled Persons, all departments and agencies immediately establish priorities and timetables for implementing programs to provide access by the disabled to facilities and services under federal jurisdiction. These priorities and timetables should be tabled in Parliament and referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped.**

Consultation with Disabled People

The evidence before the Committee shows the need for more consultation between public servants and representatives of disabled people in devising cost-efficient measures to assure accessibility.

A number of departments and agencies have set up advisory committees with the participation of disabled people. The recently established Transportation for the Disabled Implementation Committee includes several representatives of disabled people. These initiatives should be encouraged and expanded in other areas.

- 47. We recommend that disabled people be consulted in the development of cost-efficient programs and measures designed to provide access by the disabled to facilities and services under federal jurisdiction.**

Statutory Powers and Remedies

Accessibility standards for transportation facilities and for telephone and television services are not set out in statutes or regulations. Instead they are found in guidelines, policy statements and individual decisions from departments and regulatory agencies. As such, they can be shelved, forgotten or revoked without notice, at any time.

Several acts of Parliament allow for the adoption of regulations establishing accessibility standards for particular services or modes of transportation. Among them are the *Ferries Act*, the *Canada Shipping Act*, the *National Transportation Act*, the *Railway Act* and the *Aeronautics Act*. More generally, the government can, by regulation pursuant to section 19.1 of the *Canadian Human Rights Act*, define standards for access to services and facilities under federal jurisdiction. Under section 19 of the same Act, the government can also, by regulation, provide that conditions forbidding discrimination against disabled people be included in contracts, permits,

licences and grants made or granted by the federal government. To date the government has made little use of these statutory powers to establish enforceable accessibility standards. By comparison, the Quebec *Act to Secure the Handicapped in the Exercise of Their Rights* places strict obligations on provincial transportation agencies and telephone companies and on owners of public buildings and buildings used as workplaces to make their facilities and services accessible.

- 48. We recommend that the federal government use its statutory powers under the *Canadian Human Rights Act*, the *Ferries Act*, the *Canada Shipping Act*, the *Transport Act*, the *National Transportation Act*, the *Railway Act* and the *Aeronautics Act* to secure the full implementation of standards for accessibility by disabled people to facilities and services under federal jurisdiction.**

The *Canadian Human Rights Act* lists disability among the prohibited grounds of discrimination under section 3 of the Act. Individuals cannot be denied goods, services or facilities on the basis of their disability. Section 15.1 of the Act provides for approval by the Human Rights Commission of programs to adapt services or facilities for disabled people. Approval of such a program precludes any subsequent complaints concerning the approved services and facilities. It is not a discriminatory practice under the Act if a disabled person is discriminated against in the provision of facilities and services if it is the result of a *bona fide* justification (section 14(g)).

Violation of a right recognized under the Act may give rise to a complaint to the Canadian Human Rights Commission. The Commission then conducts an investigation. If the complaint is found justified and attempts at conciliation fail, the Commission is likely to appoint a tribunal to adjudicate the complaint. If the tribunal finds that the complaint is substantiated and that the premises or facilities in question require adaptation to meet the needs of a disabled individual, the tribunal "shall make such order...for that adaptation as it considers appropriate and as it is satisfied will not occasion costs or business inconvenience constituting undue hardship" (section 41(4)).

The Commission has attempted to define, in draft form so far, what constitutes a *bona fide* justification by using its power to enact guidelines under section 22(2) of the Act. It has not attempted to define the meaning of undue hardship. We believe that sections 14(g) and 41(4) of the Act may create undesirable loopholes if they are not interpreted strictly in the general context of the Act.

- 49. We recommend that the Canadian Human Rights Commission adopt new guidelines to ensure that any restrictions on the right of access by the disabled to facilities and services under sections 14(g) and 41(4) of the *Canadian Human Rights Act* are carefully limited and clearly defined.**

We also believe that the Commission should play an active role in monitoring the rate of progress in providing accessibility to facilities and services under federal jurisdiction and take such steps as may be required to assure conformity with the Act.

The Need for More Inter-governmental Co-operation

Transportation, communication and building supervision are not within exclusive federal jurisdiction. This may result in attempts to pass the buck, an approach that is detrimental to the advancement of the rights of disabled people. According to one witness, Yude M. Henteleff, Q.C., past president of the Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities,

There has been much tiptoeing in the labyrinth of federal and provincial relations. We appreciate and we believe in the appropriate decentralization of power. But in the tiptoeing too many rights have not been given the priority they deserve. What this has resulted in, tragically, is a misapplication of resources, an abuse of individual rights, and particularly of the rights of those who need them most. This tiptoeing has to stop. Some sense collectively must begin to be made between the provinces and the federal government.

- 50. We recommend that the federal government develop priorities and timetables, in collaboration with provincial governments, for implementing programs to provide access to facilities and services by the disabled, that the government report to Parliament, by July 1, 1986, on progress towards this end, and that the report be referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped.**

CHAPTER 11

Mental Disability

“Mental illness is one of the least understood and least accepted of all illnesses. It creates fear and stereotypical responses in people. Yet who are the mentally ill? Potentially they can be people who suffer from varying degrees of illness, from short term situations that temporarily incapacitate an individual to long term illnesses that require continuous support and attention. Psychiatric disabilities have many possible causes, sometimes physical, sometimes psychological and sometimes social. For a great many people, such illnesses are shameful and embarrassing and as a result they are very reticent to stand up for their rights or to protest when injustice has been done to them.”

**—Canadian Mental Health
Association, New Brunswick
Division, in a brief submitted to the
Committee**

Introduction

The inclusion of mental disability in section 15 of the *Charter* marked an important step in the evolution of the protection of human rights in Canada. It recognized that we have an obligation to extend the equal protection and equal benefit of our laws to those who are often among the most disadvantaged in our society. The entrenchment of equality rights for the mentally disabled was in accord with Canada's international obligations enunciated in the 1971 United Nations Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons and the 1975 United Nations Declaration on the Rights of Disabled Persons.

The Meaning of Mental Disability

Although the *Charter* proscribes discrimination on the basis of mental disability, it gives no indication as to what is meant by this term. Mental handicap or disability is a prohibited ground of discrimination in the provision of public services and facilities and

in employment in the *Canadian Human Rights Act* and the comparable legislation of British Columbia, Manitoba, Ontario, Québec, New Brunswick and the Northwest Territories. The Ontario and New Brunswick human rights legislation has a definition of mental disability. Section 9(b) of the Ontario Code defines the term “handicap” as including a condition of mental retardation or impairment, a learning disability or a mental disorder. The New Brunswick Act includes in its definition mental retardation or impairment as well as learning disability or dysfunction.

The Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities (CACLD) told us that there are 1.5 million Canadians with various types of learning disabilities. The CACLD urged that section 15 be interpreted as including learning disability — a hybrid physical and mental disability — as a prohibited ground of discrimination.

We accept this recommendation and would go even further. We believe that the concept of mental disability must be given a generous interpretation so that it results in the strongest protection possible for those involved. We would urge that mental disability, as set out in section 15 of the *Charter*, be taken to include mental retardation or impairment, learning disability and mental disorder, all of which are covered by the New Brunswick and Ontario human rights legislation. This comprehensive approach should also encompass previous and existing mental disabilities, whether actual or perceived.

Some federal statutes, such as the *National Training Act* and the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*, do not use legal terms consistent with section 15 of the *Charter*. We believe that all legislation providing benefits or protection to the mentally disabled should be enacted in terms that reflect, so far as reasonably possible, the protection afforded the mentally disabled in section 15 of the *Charter*, broadly construed.

- 51. We recommend that federal laws and policies providing benefits or protection to the mentally disabled be appropriately amended so that they cover those with a mental disability in the comprehensive sense, that is, mental retardation or impairment, learning disability and mental disorder.**

Canada Elections Act

Section 3 of the *Charter* guarantees to all Canadians the right to vote to elect members to the House of Commons. The participation of all Canadians in the choice of those who will govern them is the lifeblood of our political system. Section 14(4)(f) of the *Canada Elections Act* disqualifies from voting those who, by reason of “mental disease”, are involuntarily confined or who are deprived of the management of their property.

Mental disabilities are not all alike. Some are short-term or temporary while others are long-term. Some are episodic — they are experienced for short periods of time. Some are totally disabling while others affect the ability to cope only in certain circumstances. Those who are mentally disabled are not necessarily less capable of casting a considered ballot than those who are not.

The Special Committee on the Disabled and the Handicapped, in its 1981 report, *Obstacles*, the Chief Electoral Officer, in his 1984 *Statutory Report*, and the House of

Commons Standing Committee on Privileges and Elections, in an April 1985 motion, have all called for a re-examination of section 14(4) of the *Canada Elections Act*. In the course of our proceedings, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, British Columbians for Handicapped People, the Alberta Committee of Consumer Groups of Handicapped People, the Saskatchewan Voice of the Handicapped, the Psychiatric Patient Advocate Office, the Canadian Human Rights Commission, the Canadian Association for Community Living and the Canadian Mental Health Association all called for the repeal of this provision.

Ontario has amended its *Election Act* to allow all people in psychiatric institutions and in institutions for the mentally disabled to vote. This amendment was given its first test during the May 1985 Ontario election. Patients were informed of their right to vote. Mobile polls were sent around the wards to facilitate the casting of ballots. Psychiatric institutions were designated as rural polls, thus allowing registration up to and including voting day. Of the residents in the 10 Ontario psychiatric institutions, 58.9% of those who were eligible to vote were enumerated. Seventy per cent of those enumerated actually voted on election day.

To continue to deny the franchise to those in psychiatric institutions is to deny them a benefit of the law on the basis of their mental disability. Although the denial of the right to vote to specific persons in particular circumstances may be justifiable, this is no reason to exclude a whole class of people from this benefit of the law. The mentally disabled should be subjected to the same rules as other Canadians when it comes to being enumerated and exercising the right to vote under the *Canada Elections Act*.

- 52. We recommend that section 14(4)(f) of the *Canada Elections Act* be repealed so that the mentally disabled have the same right to be enumerated and to vote as all other Canadians.**

Unemployment Insurance Act

Unemployment insurance has developed into a scheme to provide income replacement during temporary involuntary losses of employment. The 'availability for employment' factor in the program is now of less importance because of the addition of sickness, maternity and adoption benefits — also known as 'special benefits'.

Claimants for regular unemployment insurance benefits must have between 10 and 14 insurable weeks of work before they are eligible (unless they are new entrants or re-entrants to the workforce). Claimants for special benefits, which include sickness benefits, must have 20 insurable weeks before they become eligible.

Those who are mentally disabled for short periods of time are treated unfairly by the provisions of the *Unemployment Insurance Act* because they have to contribute for a longer period to become eligible for sickness benefits than do those claiming regular benefits. As we stated in Chapter 2, the distinction between the contribution eligibility periods for regular and special benefits is inconsistent with section 15 of the *Charter*. We recommended in that chapter that the *Unemployment Insurance Act* be amended to make the qualifying period for special benefits the same as that for regular benefits.

Criminal Code

The provisions in the *Criminal Code* for dealing with the mentally disordered offender have been under critical review for many years. In 1976, the Law Reform Commission of Canada tabled a report entitled *Mental Disorder in the Criminal Process*. In 1981, the Special House of Commons Committee on the Disabled and the Handicapped recommended in *Obstacles* that the *Criminal Code* be amended to replace Lieutenant Governor's warrants, define the rights of the mentally ill and retarded, and establish procedural fairness for the accused at all stages of the criminal process.

In part as a result of this report, the Department of Justice Criminal Law Review established a Mental Disorder Project, which has recently completed consultation and reported its findings to the Minister. In an August 19, 1985 speech to the Canadian Bar Association annual meeting in Halifax, the Minister of Justice indicated that *Criminal Code* amendments dealing with the mentally disordered offender would soon be brought before Parliament.

At any time before issuing a verdict, a court may, where there is sufficient reason to believe that an accused is incapable by reason of insanity of conducting his or her defence, hear evidence on that question. If the accused is found unfit to stand trial, he or she is ordered by the court to be held in custody until the pleasure of the Lieutenant Governor is known. As well, an accused person found not guilty of an indictable offence by reason of insanity is ordered to be held in custody until the pleasure of the Lieutenant Governor is known.

Those found unfit to stand trial or not guilty of an indictable offence by reason of insanity can be held for an indefinite period under a Lieutenant Governor's warrant. The *Criminal Code* gives the provinces discretion to establish Lieutenant Governor's warrant review boards. Once such a board is set up, it must review each warrant on a regular basis. The opinions expressed by these boards are advisory and not binding on the provincial cabinet or attorney general who usually exercise the Lieutenant Governor's powers in this matter. Hearing procedures vary from board to board across the country.

The Saskatchewan Voice of the Handicapped, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, the Canadian Association for Community Living, the Psychiatric Patient Advocate Office and the Canadian Mental Health Association urged us to recommend that the *Criminal Code* be amended so that the mentally disabled are treated fairly, effectively and within the least restrictive environment possible.

In reviewing the provisions of the *Criminal Code* dealing with mentally disordered offenders, we identified a number of measures that may not accord equal protection and equal benefit of the law to the mentally disabled. These are as follows:

- both those found unfit to stand trial and those found not guilty by reason of insanity are subject to Lieutenant Governor's warrants although their respective statuses in the criminal justice system are different — one has not been to trial while the other has had the case against him or her presented in court;
- those found not guilty of an indictable offence by reason of insanity are subject to a Lieutenant Governor's warrant, while those with the same verdict in relation to a summary conviction offence are not;

- those acquitted by reason of insanity are subject to a Lieutenant Governor's warrant, while those who successfully invoke the defence of automatism are not;
- a convicted person who becomes mentally disabled in a provincial prison is subject to a Lieutenant Governor's warrant while such a person in a federal penitentiary is not; and
- a person subject to the jurisdiction of a Lieutenant Governor's Warrant Review Board has fewer evidentiary and procedural protections than a person dealt with under a provincial mental health act.

The amendments to the *Criminal Code* to be brought forward by the Minister of Justice as a result of the Criminal Law Review Project must deal effectively with these anomalies and inconsistencies. They should be based on the following general principles:

- the determination of guilt should be separated from the determination of mental competence;
- the mentally disordered accused should be provided with full evidentiary and procedural protections;
- a court hearing a mental disorder proceeding should have available to it a full range of detention and treatment measures;
- in each case, the court should impose the least restrictive disposition possible on the mentally disordered accused or offender; and
- each mentally disordered accused or offender's case should be reviewed by an independent quasi-judicial body whose recommendation is binding on the Lieutenant Governor.

53. We recommend that the Minister of Justice bring forward amendments to the *Criminal Code* at the earliest opportunity to eliminate those provisions denying the mentally disabled the equal protection and equal benefit of the law.

Other Matters

The medical screening process under the *Immigration Act* can have the effect of excluding those with certain mental or physical disabilities from admission to Canada. In Chapter 8 we discussed the medical standards that immigrants to Canada must meet and recommended the review of those standards. We deal with the mentally disabled, as well as the physically disabled, in the workplace in a subsequent chapter on employment equity (Chapter 13).

CHAPTER 12

Part-Time Work

“ I have a business background, retired just last year, and had worked a little bit part-time before I decided to retire. So I can certainly see the need for changes in the part-time field. Part-time workers are certainly discriminated against. What was amazing to me, although I had chosen to do that work, was that you were expected to know just as much as full-time workers did, and to take the same responsibility; you got called on the carpet for the same type of things. Yet, there were no benefits for you at all. ”

—Mrs. Grace Hume, Canadian Federation of Business and Professional Women’s Clubs, in testimony before the Committee at its Edmonton hearing

Introduction

Problems encountered by part-time workers were brought to the attention of the Committee by many organizations and individuals. They generally recommended legislative action to ensure that members of this group, which represents a significant minority in the workforce, receive the same treatment and benefits, on a *pro rata* basis, as full-time workers.

The majority of the Committee views the lack of benefit coverage available to part-time workers as compared to full-time workers as an example of the systemic discrimination referred to in Chapter 1, which is contrary to section 15. Since most part-time workers are female, it is women who must bear the impact of laws that treat part-time workers less favourably than their full-time counterparts.

On a breakdown of the part-time workforce by sex, that workforce turns out to be 72% female. On a breakdown by age, it is composed of young people aged 15 to 24 to the extent of 44%. In both cases, these groups are represented disproportionately to their numbers in the general population. The Canadian Advisory Council on the Status

of Women explained to the Committee their view of how the failure of legislatures and governments to assure adequate protection for part-time workers constitutes systemic discrimination against women:

The drafting of the legislation would not be obviously discriminatory towards women, but the majority of part-time workers are women. An Act that included this type of exclusion would therefore have a disproportionate and adverse effect on women as a group. This adverse effect is actually a form of systemic discrimination....

[I]t is rare these days that a piece of legislation deliberately excludes women. Systemic discrimination is much more deeply rooted in the system; it also has a disastrous effect on the economic situation of women as a group.

Several of the members of the Committee do not accept the view that the situation represents a case of systemic discrimination by the state against either women or young people. However, all members of the Committee are agreed that the position of part-time workers should be addressed on the basis of general equality concerns. There are obviously considerations of equity, which transcend the letter and spirit of section 15, that must be taken into account in any review of the part-time worker's situation.

One of the difficulties in dealing with the subject of part-time work in a precise way is the abundance of categories and definitions of part-time workers. Part-time workers may be regular, temporary, casual or seasonal. Different eligibility requirements for benefits or protection under different statutes lead to different concepts of part-time work for different purposes.

In general, the circumstances of part-time workers can be summarized as follows:

- they are frequently paid less per hour than their full-time counterparts;
- they may not qualify for unemployment insurance benefits;
- they are often denied the right to participate in employer-sponsored pension and benefit plans;
- they may not be eligible for sick leave, paid vacation or statutory holidays; and
- they may not be entitled to participate in the Canada or Quebec Pension Plans.

That this situation persists can be attributed to the fact that most employment standards and employment benefits legislation was drafted with the full-time worker principally in mind.

The Part-time Work Option

In 1981, 13.5% of the entire workforce was considered part-time. By 1985, the participation rate had grown to more than 15%. Experts predict that this work option will be even more popular in the future. The Commission of Inquiry into Part-time Work (the Wallace Commission), in its report entitled *Part-Time Work in Canada* (1983), estimated that the part-time component of the workforce could be expected to increase to between 15% and 19% of the entire workforce by the end of the century. We have already passed the 15% mark, and there are other projections that lead us to believe that this may be a conservative estimate. However, there is no reason to doubt

that the growth will continue. It is important that we recognize the increasing contribution to the economy of part-time workers and adjust our laws and policies accordingly.

There are many reasons why part-time work has become an attractive option. Studies have shown that people are more likely to work part-time when entering the workforce initially, or when leaving it prior to retirement. Women, however, are heavily represented in the part-time workforce during their prime working years. Statistics show that over 60% of women in part-time employment are married and are between the ages of 25 and 44. Part-time work is a useful and, in many cases, necessary means for these women to assist in supporting their families. It is one way for many women to accommodate family responsibilities and contribute financially to the family unit.

Young people who take part-time jobs often have commitments — for example, to educational programs they need to finance — that preclude full-time work. Sixty-seven per cent of young part-time workers are students. Others engage in part-time work because they have been unable to find full-time work in a period of high unemployment. It would be a mistake to undervalue these young people by denying them their equitable share of employment benefits.

Older people often view part-time work as the preferable way of maintaining a manageable role in the workforce. If a more flexible approach to retirement is substituted for mandatory retirement, as suggested in Chapter 3, it will be important to ensure that the part-time work option is attractive to older people. One way of doing that is to require that part-time workers receive their fair share of benefits.

In expressing the need for increased benefits and protection for part-time workers, we note and share the concern expressed by unions such as the Canadian Air Line Employees Association, in testimony before the Committee, that part-time work not be expanded at the expense of full-time jobs. Several recent labour disputes have focused on the subject of part-time work. The unions involved in these disputes and others fear that large employers, in the interests of economy, may attempt to reduce their full-time workforce, replacing these workers with part-timers. There would be fewer grounds for this fear if part-time workers had the advantage of similar status to full-time workers.

The Federal Role

Federal legislation and federal government activity affect the part-time work environment in several ways. The *Unemployment Insurance Act* and the *Canada Pension Plan* are potentially applicable to all Canadians who enter the workforce. However, by virtue of requiring that a person work at least 15 hours per week or earn at least 20% of the earnings ceiling per week (\$92.00 in 1985) to be eligible for benefits, the UI Act prevents many part-time workers from receiving benefits in the event of loss of work, pregnancy or sickness (section 13(1) of the Regulations). Since a large percentage of part-time workers, almost 40%, works less than 15 hours per week, the minimum qualification for insurance coverage excludes a significant number of workers. The Wallace Commission, the Canadian Advisory Council on the Status of Women, and the Charter of Rights Educational Fund, in the report of the Statute Audit Project, all recommended that this requirement be less stringent. The *Canada Pension Plan*, by exempting the first \$2,300 in earnings from contribution, is not fully responsive to the position of part-time workers in that those earning less than that amount yearly will not be members of the Plan. By relaxing the qualifications for these benefits, Parliament would be responding to a need identified by many groups.

On a narrower basis, the *Canada Labour Code* establishes employment standards for federal Crown corporations and employers operating federally regulated undertakings, such as banks and airlines. It is estimated that about 10% of the employees subject to the Code work part-time. The percentage of part-time workers in the federal public service is approximately 4.5%. While the number of part-time workers operating under federal law is much lower than in the provincial sphere, there is no doubt that Parliament and the government of Canada have a leadership role to play within the Canadian federal system in setting appropriate standards for the treatment of part-time workers.

Pension coverage, both public and private, is particularly problematic for part-time workers. The *Canada Pension Plan* and other pension statutes, which were obviously drafted to benefit full-time workers, do not adequately address the position of part-time workers. Many part-time public servants are not afforded pension coverage under the *Public Service Superannuation Act* whose regulations stipulate that only employees who work more than 30 hours per week can contribute.

The *Public Service Staff Relations Act* excludes from coverage those workers who work less than one-third of normal hours. This means that workers who fall below that line cannot be members of public service unions and cannot take advantage of the benefits available to full-time workers. The *Public Service Employment Act* has a similar application, excluding those that work less than one-third of normal hours from a number of benefits, including the right to enter in-house competitions for public service positions.

There are also situations where many part-time employees cannot qualify for benefits because the benefits were designed essentially for full-time workers. For example, those working less than one-third of normal hours in the public service can seldom qualify for overtime, because even if they work beyond their regular hours, they might still not exceed normal working hours, that is, normal *full-time* working hours. Until the *Canada Labour Code* was amended in 1984, many part-time employees under its jurisdiction were not paid for statutory holidays, because eligibility rested on the requirement of working 15 days in the 30-day period preceding the holiday. This provision in the Code, which would on its face have excluded many part-time workers, has been changed so that employees who cannot meet the requirement because their hours preclude them from doing so will be compensated on a *pro rata* basis (section 56(3)). Sick leave and maternity leave under the Code are provided on a *pro rata* basis but, as indicated elsewhere, employees working less than 15 hours per week would not be eligible for unemployment insurance benefits during their sick leave or maternity leave period.

In the recent federal budget (May 1985), several changes were announced that could improve the pension prospects of part-time workers. These include a proposed amendment to the *Pension Benefits Standards Act*, which sets minimum standards for pension plans established by companies in federally regulated industries and Crown corporations, to provide that part-time workers who have earned at least 35% of the Canada Pension Plan's yearly maximum pensionable earnings (that is, those who have earned \$8,190, the CPP maximum for 1985) for two consecutive years with an employer must be eligible to join pension plans available to full-time workers in the same occupational group. Employers would have the option of setting up separate plans providing equivalent benefits to part-time workers. While this proposal represents an important recognition of one of the concerns of part-time workers, it is doubtful whether it will have a significant effect, because the salary floor is so high as to continue to exclude many part-time workers.

Benefit Coverage

We have considered the concerns of employers, which were documented in the Wallace Commission report, that if employer contributions to benefits for part-time workers were required on a more extensive basis than is currently the case, it would increase both direct and administrative costs to such an extent that many employers would significantly lessen their reliance on part-time workers. From the employee's perspective, it is quite likely that many part-timers, particularly young people and those at the low end of the wage scale, would be reluctant to accept a change that would require them effectively to forgo a portion of their salaries in order to contribute to certain benefit plans. We think that the cost factors, while important to many employers and some employees, should not overshadow the interests of fairness.

A Consistent Definition

The task of determining, under the *Canada Labour Code*, which part-time workers will be eligible to be members of the same bargaining unit — and therefore more likely to be entitled to the same benefits — as full-time workers has fallen to the Canada Labour Relations Board. In a series of cases since 1975, the Board has been following a general policy of including part-time workers in the same bargaining unit with full-time workers, unless there is good reason not to do so. Distinctions are made not on the basis of the number of hours worked or the way the job is classified, but on the regularity and continuity of employment. One way of assuring better benefit protection for part-time workers is to extend the coverage of union-negotiated benefit plans to them.

In considering the position of part-time workers, the Committee was struck by both the difficulty of arriving at a comprehensive and fair definition of part-time workers for benefit entitlement purposes and the inconsistency that exists in the provisions of federal laws affecting part-time workers. We are not prepared to suggest a specific general definition based on hours worked, because we realize that some variations will be dictated by the nature of the provisions of the various federal statutes and regulations we have reviewed. However, we do feel strongly that the inclusion of part-time workers within these provisions should be as broadly based as is reasonably possible.

The *Canada Pension Plan* and the *Unemployment Insurance Act* are complex statutes that would be difficult to modify on a piecemeal basis. The Canada Pension Plan is a contribution-based pension scheme, applying to both employed and self-employed individuals, that would seem to require some minimum income base from which contributions can flow. The \$2,300 (1985) limit may exclude some workers, but we are not convinced that such a requirement is patently unreasonable. The *Unemployment Insurance Act* eligibility requirement of 15 hours per week or 20% of the weekly earnings ceiling may exclude many part-time workers, but once again, some minimum qualification for coverage would seem to be essential to the overall scheme. The challenge is to set the minimum requirements at a reasonable and fair level having regard to the legitimate interests and expectations of part-time workers.

The Committee had the benefit of the recommendations of the Wallace Commission, which dealt entirely with the problems associated with part-time work. Although the focus of this Committee and the Wallace Commission are different, we agree with many of the Commission's recommendations, as they satisfy our attempt to extend to part-time workers the equal protection and benefit of the law.

The Wallace Commission dealt with the question of whether government should adopt an all-encompassing definition that would include all types of part-time workers, or whether the definition, particularly for legislative purposes, should be a limited one including only regular part-timers. One of the factors considered in opting for a broad definition was the result of a study prepared for the Commission. The study indicated great diversity in the types of work schedules applying to part-time workers, a diversity that points to the need for a flexible standard. A narrow definition of part-time work based on a minimum number of hours per week or per month would exclude a large number of workers. It is our view that a broad definition is appropriate and that it should cover all types of workers, including seasonal. We would adopt the Wallace Commission's description of a seasonal worker as one who is hired seasonally or for part of a year to meet seasonal changes in an employer's demand for or supply of labour.

- 54. We recommend the adoption of a definition of part-time work that would cover all categories of part-time work, including seasonal work, as follows: a part-time worker is one who works fewer than the normally scheduled weekly or monthly hours of work established for persons doing similar work.**

Statutory benefits of the kind required under the *Canada Labour Code*, such as vacations, statutory holidays, sick leave, and maternity leave, and benefits under similar federal employment policies, should be available to all part-time workers, including seasonal workers, on a *pro rata* basis.

- 55. We recommend that all federal employment standards legislation and policies be amended to ensure that part-time workers, including seasonal workers, receive the same statutory benefits on a *pro rata* basis as full-time workers.**

Special considerations apply to contributory pension and insurance schemes, where a degree of certainty may be required. The cost to employers of providing pension coverage to part-time workers becomes disproportionate to the benefits realized when the number of hours worked is very small. This suggests that minimum qualifications may be desirable. It would also be difficult for employers to set up administrative mechanisms to accommodate contributions from workers who are attached to the workforce for a short length of time. We agree that a realistic period of continuous or regular employment may be necessary to establish eligibility.

While we agree that certain limited exemptions from pension and insurance benefit coverage may be desirable from both an employer and an employee point of view, we reject any suggestion that these distinctions be based on age or any other factor prohibited under section 15 of the *Charter*. Accordingly we reject the Wallace Commission's recommendation that those under 25 years of age should be exempted from participating in pension and insurance plans, even though the Canadian Human Rights Benefit Regulations treat this as acceptable.

- 56. We recommend that federal laws and policies be amended to ensure that part-time workers, including seasonal workers, who work eight hours a week or more and who have worked for their employer for at least one year, contribute to and be eligible for benefits, on a *pro rata* basis, under employer-sponsored pension and insurance plans applicable to full-time workers.**

These same considerations apply to the eligibility requirements under the *Unemployment Insurance Act*. While we feel that the 15-hour per week limit is too high, we do not favour extending coverage to all part-time workers *pro rata*, primarily because of the administrative difficulties this would cause to employers and

government. We urge that the current review of the *Unemployment Insurance Act* take the needs of part-time workers into account when considering eligibility requirements. We recommend that the 15-hour limit be lowered. Without specifying what the hourly limit should be, we urge that it not be less than eight hours per week.

- 57. We recommend that the requirement that an employee work 15 hours per week to contribute to and be eligible for benefits under the *Unemployment Insurance Act* be reduced to reflect better the work schedules of part-time workers, and that the hourly limit that is set be not less than eight hours per week.**

Vesting and Portability

Vesting and portability of pensions are general concerns in our increasingly mobile labour force, but they have particular implications for part-time workers. Part-time jobs are often short-term, so that part-time workers are not likely to stay in a job long enough for their pensions to vest. We note that the 1985 federal budget proposed amending the *Pension Benefits Standards Act* to allow for vesting of pension credits after two years. Other proposals were made to improve the portability of pensions. It is important that the concerns of part-time workers be kept in mind when these issues are considered.

- 58. We recommend that federal laws and superannuation plans reflect the particular needs of part-time workers for early pension vesting and portability rights.**

Our recommendations relating to part-time work are general in nature for several reasons. This complex subject has provincial as well as federal implications that should not be treated in isolation. The Wallace Commission report illustrates the breadth of the issues and the difficulties involved in setting standards for divergent types of work. Submissions to the Committee underscored the concerns of part-time workers and reinforce our view that the federal government should assume the lead by taking steps to ensure that part-time workers are treated equitably and uniformly by comparison with full-time workers in similar positions.

Employment Equity

“ We must make every effort to identify and remove, barrier by barrier, discriminatory advantages. The federal government should set an example by further expanding its employment practices and decision-making processes so that all Canadians are not only free from adverse discrimination but, also, can enjoy just employment conditions which provide fair access to meaningful work and equitable participation in the life of our society. ”

—Gerald Vandezande, Citizens for Public Justice, in testimony before the Committee at its Ottawa hearing

Introduction

Employment constitutes a key area in which the right to equality and the equal benefit of the law must be achieved. Employment is one way for Canadians to become fully contributing, independent members of society. Employment equity is a way of eliminating discrimination against some Canadians in the employment area. It is, in the words of Judge Rosalie Abella, a “strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair and what is workable”.

We believe that in an ideal system all individuals should be hired and promoted on the basis of merit. The best person should get the job. We recognize nevertheless that the merit system has not worked adequately for some groups. Employment equity programs are important instruments for redressing the present imbalances created by discrimination.

An employment equity program aims at more than non-discrimination in employment. It involves positive steps to remove discriminatory barriers and remedy the effects of past discrimination. A comprehensive, results-oriented program allows the

employer to identify and eliminate discriminatory practices and policies and to redress the balance by adopting appropriate special measures. The purpose of such a program is to open the competition to every qualified individual who would be eligible for employment but for the existence of discrimination, conscious or unconscious. It is not intended to penalize anyone or oblige employers to hire unqualified people. Rather, the objective is to advance individuals belonging to segments of Canadian society that have been discriminated against in the past so that they can compete equitably for employment or promotion.

Employment equity programs define the standard the employer must meet. There are three important aspects to such a program:

1. Equal opportunity measures, which come after a thorough examination of
 - a) data on the participation rates, occupational distribution and income levels of employees by category; and
 - b) all policies and practices in place to identify and subsequently eliminate any discriminatory barriers;
2. Special measures, which can be remedial or supportive. Training on the job is an example of such measures; and
3. Goals and timetables. These are an essential component of any affirmative action or employment equity program. They provide an indicator of the success and effectiveness of the measures taken.

Distinctive features may be added to suit the needs of different employers, regions or sectors of the economy. Special programs must be flexible, adjusted to each situation, and reviewed periodically to assess their adequacy and the continuing need for them.

The Constitutional Foundation of Employment Equity

The concern about employment equity and the need for special programs to eliminate discriminatory practices and redress imbalances conforms with the letter and the spirit of section 15(1) of the *Charter*, as interpreted in light of other *Charter* provisions. The wording of section 15(2) is particularly relevant. It states that subsection 1 does not preclude laws and programs intended to ameliorate conditions of disadvantaged groups, including those disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.

Other sections of the Constitution demonstrate a similar concern with ensuring that economic disparities are tackled by appropriate measures favouring disadvantaged groups. For instance, section 36 states that Parliament and the government of Canada are committed, with the provinces, to promoting equal opportunities for the well-being of Canadians and furthering economic development to reduce disparity in opportunities. The same concern is reflected in section 6, which states that the right to move and the right to gain a livelihood do not preclude laws and programs favouring the socially or economically disadvantaged.

We therefore believe that, as a constitutionally enshrined right, no individual should be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability.

We also believe that the amelioration of conditions of groups that have suffered discrimination in the past, because of their race, colour, sex, ethnic origin and other prohibited grounds of discrimination under section 15, is a constitutionally established goal that must be reached. Employment equity makes sense, because the efficient use of human resources requires the assurance of equal opportunities. Otherwise, essential skills and talents will be lost or underused.

Although the courts are empowered, under section 24(1) of the *Charter*, to enforce violations of the right to equal treatment in the employment area, we believe that Parliament must act quickly and effectively to assure employment equity at the federal level and encourage similar changes at the provincial level.

The Victims of Past Discriminatory Practices

The *Charter* pays special attention to women, disabled people, Native peoples and visible minorities. These are the “designated groups” we refer to later in this chapter. These groups are mentioned in section 15 of the *Charter*, and other sections are equally explicit. Section 25 recognizes aboriginal rights and freedoms. Section 27 states that the multicultural heritage of Canadians must be pursued and enhanced. Section 28 affirms that the rights confirmed by the *Charter* are guaranteed equally to men and women.

Various statistical studies, some of them referred to in the report of the Royal Commission on Equality in Employment (the Abella report), provide a bleak picture of employment opportunities and benefits for these designated groups. They show an imbalance, both statistical and monetary, in the workforce. Women have lower average incomes. They are employed predominantly in the sectors and jobs that are the lowest paid. They do not earn the same amount as their male counterparts for performing the same or similar jobs.

Disabled people suffer from extraordinarily high unemployment rates. When they are employed, they tend to be concentrated in the low-paying, marginal sectors of the labour market. They also have expenses that non-disabled workers do not face, such as medication, special aids and devices and special transportation services.

Native people also experience high levels of unemployment — about five times higher than the non-native population. When they are employed they are usually concentrated in the lowest paid, unskilled sectors of the labour market and have disproportionately low incomes.

Recent immigrants to Canada also face difficulties advancing in the workforce. They are frequently found in the lowest paid, lowest skilled and most vulnerable sectors of the labour market.

From a purely economic standpoint, employment equity is needed to ensure that human resources are not wasted because of discriminatory practices. A healthy economy needs the contributions of all qualified people willing to work. The exclusion of women, visible minorities, disabled people and Native people from job opportunities and benefits can only contribute to the high cost of social service programs.

The Need for Special Programs

Many witnesses heard by the Committee advocated strengthening and extending existing special programs in employment to cover all employers under federal jurisdiction. These recommendations come not only from interest groups representing women, disabled people and visible minorities but also from groups such as the Solidarity Coalition of British Columbia, a broadly based organization of provincial and community groups, the Citizens for Public Justice, an ecumenical movement of Canadian Christians, and the Public Service Alliance of Canada. Some witnesses, however, such as Professor Conrad Winn of Carleton University, were opposed to setting quotas as part of special programs, while other individuals and organizations, such as the Christian Labour Association of Canada, were opposed to special programs. One of their main concerns was that a person's membership in a particular group, rather than his or her qualifications, would determine eligibility for employment and promotion. It was also argued that remedial measures give an unfair advantage to women, disabled people, Native people, and members of visible minorities. The fear was expressed that individuals hired or promoted under special programs would face hostility from other employees and that some people so hired would feel they had been accepted on a token basis and not on their own merit.

Shari Stein, of the Coalition for Employment Equity for Disabled Persons, expressed the view of the majority of witnesses that addressed the subject of employment equity when she told the Committee:

In an ideal society you do not need affirmative action. But in a society such as ours, where it has been recognized that certain groups of people, including handicapped adults, are at a disadvantage, you do need some kind of measure to catch up, to bring those people to a point of equal competition on the job market.

The majority view is in line with the recommendations made in *Obstacles*, in the report of the Parliamentary Committee on Visible Minorities in Canadian Society, *Equality Now!*, and in the Abella report, *Equality in Employment*. All these reports came about as the result of broad and comprehensive consultative processes. They all independently recommended the implementation of employment equity through legislation.

Few employers have followed suggestions, made by bodies like the Human Rights Commission and Employment and Immigration Canada, to set up voluntary employment equity programs. Quantitative and qualitative imbalances in the labour market still remain. As a result, we have concluded that the time has come for statutory employment equity programs.

Existing Employment Equity Programs

Government Initiatives

After World War II, an affirmative action program gave returning veterans preferential treatment in relation to job opportunities. The program was successful, but it worked to the detriment of women. Many were excluded or dismissed from jobs they had held during the war, particularly blue collar jobs. The preferential hiring program for veterans still exists under the *Public Service Employment Act*. More recently, a massive program, fully supported by successive governments, was successful in increasing francophone representation in the federal public service to a level comparable to their presence in the Canadian population. Targets and goals were

established to redress an historical imbalance. Other programs, many of which were of a voluntary nature or lacked enforcement mechanisms, have not been as successful.

Special programs for women in the federal public service were introduced in the 1970s. Others were established to promote the participation of Native people in the public service, more particularly in the Department of Indian Affairs and Northern Development. The *Canada Oil and Gas Lands Act* has also been used in some instances to require corporations undertaking resource development to promote the employment and training of Native people.

Since 1980, affirmative action pilot projects have been introduced in the Treasury Board Secretariat, Employment and Immigration Canada, the Department of the Secretary of State, the Public Service Commission and Environment Canada. The experience drawn from these projects was used to establish general guidelines on affirmative action, which were adopted by the Treasury Board in 1983. The guidelines aimed at improving employment opportunities and benefits for women, disabled people and Native people. The guidelines were recently amended to include members of visible minorities. The guidelines cover most federal departments and agencies, with the notable exceptions of the Canadian Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police, Crown corporations and federal agencies with few employees. The RCMP has, however, taken steps to attract more recruits from the designated groups.

Under the guidelines, departments and agencies are to draw up action plans neutralizing discriminatory practices, set numerical targets, and establish temporary special measures to redress the effects of past discrimination. Action plans are supposed to be implemented in 1985 and reviewed beginning in 1987.

The Treasury Board Secretariat, in conjunction with the Public Service Commission, is to review the action plans and provide comments to departments and agencies. However, several departments and agencies have missed the implementation deadline called for in the guidelines. As a result, many federal departments and agencies have still not implemented special employment equity programs.

Employment and Immigration Canada has also encouraged, advised and assisted industries in setting up employment equity programs or related strategies. However, few employers have signed agreements to implement employment equity. Again, the voluntary approach appears to have met with a disappointing response.

Canadian Human Rights Commission Initiatives

The *Canadian Human Rights Act* empowers the Commission to participate actively in setting up employment equity programs. Because discriminatory employment practices are prohibited under section 10 of the Act, they may give rise to a complaint to the Commission. Under section 38(1) of the Act, a Commission investigator or a conciliator can recommend the adoption of a special program as part of the settlement of a specific complaint.

Section 15 of the Act states that special programs for assuring employment equity do not constitute discriminatory practices. Under section 15(2), the Commission can advise and assist employers who want to adopt a special program. The Commission has published guidelines called *Special Programs in Employment: Criteria for Compliance*, but few employers have used the guidelines to set up programs.

Tribunals appointed under the Act to inquire into complaints have even wider powers than the Commission itself. Section 41(2) of the Act allows a tribunal to order a respondent to adopt a special program or take other steps. The wording of these provisions appears to have been influenced by Title VII of the U.S. *Civil Rights Act*. Saskatchewan and Québec have followed suit; in both jurisdictions, a competent court or tribunal can impose a mandatory affirmative action program. Other provincial jurisdictions authorize only voluntary programs.

Although the Canadian Human Rights Commission has been active in advising and assisting employers with respect to special programs, few employers have set up such programs, either voluntarily or following settlement of a complaint.

In *Action Travail des Femmes v. Canadian National* (1984), a Human Rights Tribunal found that CN's hiring practices in respect of blue collar jobs in its St. Lawrence region had an adverse impact on the employment of women. The Tribunal ordered CN to comply with a detailed order concerning a special program to eliminate discriminatory practices against women. Among other temporary measures, the Tribunal ordered CN to hire one woman for every four blue collar positions filled in the future until an objective of 13% for female employees in such positions is attained. This particular measure was struck down by the Federal Court in a split decision. As of the writing of this report, an application for leave to appeal had been filed with the Supreme Court of Canada.

This long and expensive case remains an isolated one, and the Commission has endorsed the concept of statutory employment equity programs for employers under federal jurisdiction, because the Commission's powers have not proven effective in eliminating discriminatory practices by employers. Many discriminatory practices that might be addressed through an employment equity program are not obviously or intentionally discriminatory although they may have such an affect. Therefore the Commission's authority to promote employment equity is limited, as its jurisdiction does not extend to systemic discrimination in the view of the Federal Court of Appeal (*The Canadian National Railway and Canadian Human Rights Commission* (1983)). We recommend in Chapter 15 that such discrimination be covered by the *Canadian Human Rights Act*.

The Employment Equity Bill and Contract Compliance

The need for employment equity programs, as set out in the Abella report, brought a response from the federal government. Bill C-62 was introduced in June 1985. The bill provides for the establishment of employment equity programs in all corporations under federal jurisdiction, including Crown corporations with 100 or more employees. It does not include federal departments and agencies, which are already covered under the 1983 Treasury Board guidelines, the Canadian Armed Forces or the RCMP.

Under the Bill, the affected corporations would be required to take steps to remedy irregularities in the workplace experienced by specific, defined groups within Canadian society. These groups are women, Native peoples, people with disabilities, and members of visible minorities. Section 4 of Bill C-62 states that employment equity will be implemented by eliminating discriminatory practices, instituting positive policies and making necessary reasonable accommodation so that people belonging to designated groups will achieve a degree of representation proportionate to their representation in the Canadian population.

Employers would be required to report on employment equity to the Minister of Employment and Immigration who, in turn, would make public the progress of each regulated corporation towards the goal of employment equity. The Minister is empowered to issue guidelines to assist employers in implementing employment equity programs. An annual report would be tabled in Parliament by the Minister. Copies of individual reports made by each employer would also be available. Employers who fail to report would be liable to a fine of up to \$50,000. Regulations are to be issued specifying the nature of the information required from employers and the reporting procedures.

The government has also indicated that guidelines will eventually be adopted to ensure that contractors providing goods and services to the federal government adopt employment equity programs. Firms with 100 or more employees submitting tenders for goods and services worth more than \$200,000 will have to make a commitment in writing to implement employment equity programs on the basis of criteria to be established. Standards will be devised to assess contractors' employment equity performance. Employment and Immigration Canada is to supervise the implementation of the guidelines and assess the performance of contractors.

Firms that refuse to make such a commitment will not be invited to bid or be considered for contracts worth more than \$200,000. Firms that do not take the necessary steps to implement an employment equity program after agreeing to do so can be removed from further consideration for contracts worth more than \$200,000.

The Need for Employment Equity Programs for Federal Employers

The present Treasury Board guidelines, as well as the proposals embodied in Bill C-62 and the suggested contract compliance guidelines are to be commended. Taken together, they demonstrate the conviction that most major corporations under federal jurisdiction must take the necessary steps to eliminate discriminatory practices and enhance the employment opportunities of groups that were victimized by such practices in the past, thus redressing the balance. We support the approach of comprehensive employment equity programs as defined in the Abella report (Recommendation No. 3).

59. We recommend the adoption of legislation providing for employment equity programs at the federal level and obliging employers to

(a) develop and maintain employment practices designed to eliminate discriminatory barriers and

(b) improve where necessary the participation of qualified women, Native people, disabled people and underrepresented visible minorities in the workplace, without necessitating the use of quotas.

The 1983 Guidelines on Affirmative Action in the Public Service do not apply to the Armed Forces and the RCMP. Bill C-62 will not apply to the federal government as employer but will apply to Crown corporations and federally regulated corporations with 100 or more employees. There is no basis for such differences; employment equity legislation should apply to all employers under federal jurisdiction, including the Crown, with necessary adjustments being made by regulation for smaller corporations and agencies.

- 60. We recommend that employment equity legislation apply to all federal public sector employers and to employers under federal jurisdiction, with necessary adjustments being made by regulation for small businesses and agencies.**

Many witnesses told the Committee that members and representatives of designated groups have not been consulted in the implementation of particular special programs. The Abella report recommended the establishment of employment equity committees consisting of representatives of management, labour and the designated groups (No. 5).

- 61. We recommend that representatives of the appropriate designated groups (women, underrepresented visible minorities, Native peoples and disabled people) be involved, as the case may require, with management and labour in developing employment equity programs.**

A principal shortcoming of Bill C-62 is the absence of enforcement mechanisms. Employers must file annual reports with Employment and Immigration Canada, and some evaluation process appears likely. However, if successive reports show little or no progress towards equality of employment opportunities and benefits for the designated groups, no sanctions are available. Several witnesses criticized this omission. Shari Stein of the Coalition for Employment Equity for Disabled Persons expressed this point of view:

One of our main areas of concern is the lack of an enforcement mechanism in the proposals... What essentially [was] announced is a voluntary employment equity program. This means that employees should be encouraged — not required by law, rather encouraged — to implement employment equity programs. The only mandatory feature of [the] proposal is a mandatory reporting requirement for certain kinds of employers... Without an enforcement agency, the proposal is just not going to work, and I would hate to be back here five years from now sitting in this same chair and saying that the proposal, after all the effort and all the money that has gone into it, just has not worked.

Rights that are not enforceable are not rights. The Abella report recognized that the enforcement of employment equity requires an independent agency with a qualified staff, sufficient resources to discharge its mandate, and an ongoing relationship with employers, labour and the designated groups (No. 23). Since we believe that all government departments and agencies should be subject to employment equity legislation, we support the view that it is preferable to have an independent agency, such as the Canadian Human Rights Commission, enforce the implementation of employment equity.

- 62. We recommend that legislation on employment equity contain enforcement mechanisms providing for the review of special programs by the Canadian Human Rights Commission, and that the Commission be given additional financial and human resources for this purpose.**

Section 19 of the *Canadian Human Rights Act* allows the government to adopt regulations making it a condition of government contracts that contractors adopt practices and standards to prevent discrimination in employment. This statutory power has never been used. Draft regulations prepared by the Canadian Human Rights Commission were not adopted by Cabinet.

Contract compliance has been required in the past in a number of joint public/private projects, but it has not been in general use. The proposals on contract

compliance contained in the government's working paper on employment equity (June 1985) do not contemplate a statutory framework for implementing the proposals. Instead they would involve the adoption of guidelines that might — or might not — be implemented equally in all firms. Moreover, the guidelines would apply only to firms of 100 or more employees bidding for contracts of \$200,000 or more. In the United States, a similar executive order, enforced by the Office of Federal Contract Compliance Programs, applies to contracts worth \$50,000 or more granted to firms with 50 and more employees.

In our view the proposed guidelines do not go far enough to assure contract compliance. In their present form, they could be discarded at will. We agree with the concern expressed in the 1985 report of the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada (the Macdonald Commission) that "as often before, governmental actions will turn out to be 'toothless'. In order to ensure compliance, these approaches should be firmly legislated rather than merely set out in guidelines."

We also believe that the ceiling of \$200,000 and 100 employees is too high. Various suggestions for a lower ceiling were made to the Committee. For instance, Citizens for Public Justice expressed the view that contract compliance should apply to all individual firms whose annual business with the government exceeds \$200,000. We believe that a contract compliance program should be flexible enough to apply to large and small firms alike. Standards and goals can be adapted to small businesses. Lower targets are better than none in the search for equality.

- 63. We recommend that, to assure employment equity, a contract compliance program be established by legislation and that it apply to all firms providing goods and services to the government of Canada, with necessary adjustments being made, by regulation, on the basis of the size of the firm or the volume of its business with the government.**

The data base available in Canada at present is sometimes insufficient to determine with accuracy the number of available and qualified women, disabled people and visible minorities in the labour pool. It is important that this information become available. Data are now collected through the census every five years. However, some information is not available or not entirely reliable under the present census methodology. The Abella report suggested that the census should seek information on subjects such as pre-employment training and education, length of time and wages paid in the current occupation, number of years in the labour force and so on. Respondents should be informed as to the purpose of collecting this information.

- 64. We recommend that Statistics Canada provide, through the census, relevant data to be used for devising and evaluating employment equity programs.**

We are aware that the implementation of employment equity legislation involves significant administrative costs that will be shared by the public and the private sectors. On the other hand, eliminating discriminatory practices will generate economic benefits for employers, who will have access to a larger pool of human resources, and for members of designated groups, as well as social benefits for Canadians generally.

Administrative programs have a way of perpetuating themselves even after they have lost their usefulness. We believe that employment equity programs should be of a temporary nature and should be regularly reviewed and re-evaluated to assess their adequacy and the continuing need for them. The disadvantaged of today will one day be

part of the mainstream of society, and other disadvantaged groups may need remedial measures. For that reason, we believe that a special program must be both tailored to particular needs and responsive to changing economic and social conditions.

- 65. We recommend that employment equity legislation provide for regular review of special programs and that they be adjusted or terminated according to changing circumstances.**

Special Measures

Eliminating discriminatory practices and mounting a determined effort to reach and hire qualified candidates from designated groups are essential steps towards assuring the equal benefit of the law in the employment field. These efforts could prove fruitless, however, if adequate complementary steps are not taken to enlarge the pool of qualified candidates from designated groups for the types of jobs where they are now underrepresented.

Training

The lack of adequate training programs and difficulties in gaining access to available programs appear to be important factors explaining the absence of qualified women or disabled people in some job classifications. Carol Connick of the Women's Employment and Development Program emphasized this concern:

It is not sufficient for an educational institution to offer a training program and state that it is available for everyone. Because of discrimination and stereotyping, special provisions have to be made to enable women to enter and remain in training and employment, especially in non-traditional areas.

This situation and the difficulties encountered by some disabled people are analogous. At present, we were told by Joan Westland of the Canadian Coordinating Council on Deafness, "mainstream vocational training programs, skills development and upgrading programs and career development programs are not accessible to the deaf or hard of hearing."

Under the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*, the federal government can enter into an agreement with a province to provide contributions for costs incurred by the province in administering a comprehensive program for the vocational training of disabled people. Some witnesses mentioned the paternalistic attitude of the provincial officials administering these programs in determining whether a vocational program will be made available to a disabled individual. Descriptions of vocational programs should outline the necessary minimum requirements so that disabled people can decide which vocational alternatives are within their capacity. Programs should also be more attuned to employment prospects. To that end, Employment and Immigration Canada, rather than National Health and Welfare, should be the department responsible for federal contributions to these programs.

Efforts have been made in the last decade to ensure that members of designated groups can compete in the labour market. In June 1985, the Minister of Manpower and Immigration publicized a new program, known as Canadian Jobs Strategy. The plan has several components. One of them, job entry, aims at helping women who face difficulties entering the labour market, through a combination of training and work experience. Another component of the plan, job development, will offer training and

work experience for people who have been unemployed for 24 of the previous 30 weeks, including women, disabled people, Native people and members of visible minorities. Employment and Immigration Canada has stated that “the new programs have been specifically designed to ensure that target group members will benefit from them by providing a greater share of employment opportunities than there has ever been before. Fair access to participation by target group members at the local, regional and national level is a basic requirement of each of the new programs.”

It remains to be seen whether this ambitious program will attain its goals. We believe that it is a step in the right direction, but other steps must also be taken. We strongly support programs that encourage and assist industries to provide on-the-job experiences for members of the designated groups. Tax incentives can be used for that purpose.

66. We recommend that federal training and education programs be made accessible to women, disabled people, Native people and members of underrepresented visible minorities to assist in achieving employment equity.

Equal Pay for Work of Equal Value

Section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, passed in 1977, states that “it is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value”.

By assenting to this provision, Parliament formally adopted the principle of equal pay for work of equal value, to which Canada was already committed by ratifying the Equal Remuneration Convention in 1972. This concept is not universally recognized in North America. It is a hotly debated matter in the United States. Among the provinces, only Québec has enshrined the principle in its *Charter of Rights*. Similar proposals are being studied in other provinces, including Manitoba and Ontario. Nevertheless, there is still strong opposition to introducing, implementing or extending equal pay for work of equal value through the use of legislation.

The criterion to be applied in assessing the value of work under section 11 is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

Under the Canadian Human Rights Commission guidelines for applying section 11, every job evaluation should include three stages:

1. job analysis that defines the duties involved in each job and the requirements for it;
2. job evaluation involving a comparison of the factors of the job with those of other jobs using a point system that weights those different factors; and
3. establishment of a wage scale taking into account general economic conditions, the ability to pay, the rate of pay for analogous positions in other companies in the region, the current rate of pay within the company, and the comparative value of the jobs to the company.

Historically, women have earned less than men in many similar or analogous job classifications. Several complaints have been lodged with the Canadian Human Rights

Commission for alleged violations of section 11. Some complaints were settled by inquiries or following conciliation. For instance, in 1980, 475 librarians received approximately \$1 million when their jobs were compared to those of predominantly male historical researchers. In 1982, a \$17 million settlement was negotiated with the Treasury Board, involving tasks performed primarily by women (kitchen, laundry and miscellaneous personal services) that attracted considerably lower wages than other tasks performed primarily by men (messengers, custodial, building and store services).

In its recent report, the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada recommended maintaining section 11 but applying it, for the present, to the public sector, where the impact of market forces is weaker. There is a fear that implementing policies of equal pay for work of equal value will actually reduce employment and training opportunities for women, at least in the private sector.

Some women's organizations, including the Vancouver Association of Women and the Law and Real Women of Canada, share this concern. Most other witnesses who expressed views on this matter, however, asserted the need for aggressive enforcement of section 11 to assure employment equity.

Section 11 is in force and applies to all employers under federal jurisdiction, and it should be diligently implemented so that the goal of equal pay for work of equal value becomes a reality in the federal employment area.

67. We recommend that the Canadian Human Rights Commission pursue actively the implementation of equal pay for work of equal value performed by men and women working in the same establishment, as provided in section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, in all areas under its jurisdiction.

Some concern was also expressed about the present wording of section 11, which specifies that job comparisons are to be made only within the same establishment. The Abella report recommended that this limitation be deleted from section 11.

68. We recommend that the federal government review the present provisions of section 11 of the *Canadian Human Rights Act* to ensure that the principle of equal pay for work of equal value is not unduly restricted by the present wording of the Act.

Employment-related Expenses

The Committee heard witnesses and received briefs describing the special costs often incurred by disabled workers. Extraordinary transportation costs have to be met, as do extra expenses for aids and devices.

We believe that disabled people should be able to itemize and deduct employment-related expenses reasonably and necessarily related to disability. An income tax deduction should be available when such aids and devices are essential to a person's ability to work or look for work.

69. We recommend that the *Income Tax Act* be amended so that disabled people are entitled to a deduction for the cost of special aids and devices, including extra transportation costs, incurred because of their disability and necessary for their employment.

Medical and Physical Tests and Other Job Requirements

Many employers require medical and physical tests as a prerequisite for employment. Such tests are not discriminatory *per se* if the standards required constitute *bona fide* occupational requirements under section 14(a) of the *Canadian Human Rights Act*.

It is essential for the employment of disabled individuals that they do not face blanket exclusions on physical or medical grounds. All employers must recognize that a person with an impairment to an ability that is not required for a given activity is not handicapped for employment purposes. Employers should consider whether the part of the job that a disabled candidate cannot fulfil could be exchanged for other functions. Essential elements of the job, not peripheral tasks, must be used to evaluate a job applicant who has some disability.

The Canadian Armed Forces establishes specific medical categories in a manual entitled *Medical Standards for Canadian Forces*, issued by the Chief of the Defence Staff. The manual is used to evaluate the medical condition of recruits and serving members; it establishes a level of health that they must maintain. It also assigns levels of medical condition that are intended to be commensurate with the tasks to be performed and the skills required for the different trades in the Canadian Armed Forces. The justification given for this system of medical classification is that all members of the Forces, no matter what their trade, rank or posting location, may be called upon at any time to put themselves at risk in difficult circumstances when it is operationally required.

There is a degree of truth to this argument, but it does not apply to the Forces in their entirety. Many members perform clerical tasks and engage in trades that are much like those done in any large, widely-dispersed organization.

In its submission to the Committee, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped told us that

One must question whether the Forces are properly informed of exactly how different disabilities would affect the performance of different military tasks. Certainly an attitude which reflects a reluctance to allow any disabled Canadian a position in the Forces must not be allowed to continue. Canada's disabled population have the equal right to serve their country if they desire and steps must be taken to ensure this is possible.

It is our view that some jobs in the Canadian Armed Forces could be filled by disabled people. The Forces must evaluate individuals for the specific job they are to perform. The Canadian Human Rights Commission expressed its views forcefully in its brief to the Committee:

From the Commission's perspective there are two issues of concern. First, the Forces must ensure that any employment decision it makes is based only on the ability of the individual to perform the essential duties of the job in question, or, if based on ability to do a different job, must show that its hierarchic nature makes reasonably necessary a corporate policy requiring that recruits progress through the ranks. The Forces must then demonstrate that this policy is in fact implemented, that is that recruits do, in fact, progress through the ranks. Second, the Forces must ensure that the capacity of the individual to perform the job in question is measured accurately and not based on group assumptions.

Clearly, disabled people should be excluded only on the basis of clear *bona fide* occupational requirements that are essential to the proper performance of the specific job.

The Committee believes that employment decisions must be based on the ability of the individual to perform the essential duties of the job in question. We commend the Canadian Human Rights Commission for its guidelines on Physical Handicap and Employment. We also believe that when an employee is dismissed because of incapacity as a result of a physical disability, every effort should be made to retrain the employee for other trades or occupations and to give the employee priority for reassignment, without having to re-apply for a job. Similarly, we commend the Canadian Transport Commission for its recently amended *Railway Vision and Hearing Examination Regulations*. The amendments relax the visual acuity requirements for people entering railway service and those already in service. They also provide for more accurate testing of hearing and allow the use of ear protectors. We would like to see this policy of reassessment followed in other areas.

- 70. We recommend that the Canadian Human Rights Commission ensure that physical and medical tests required of job applicants in employment under federal jurisdiction relate only to the ability of the individual to perform the essential duties of the job in question.**

Child Care

Many women's organizations that made submissions to the Committee supported the recommendation of the Royal Commission on Equality in Employment that child care be universally available. The importance of child care was described to the Committee by Carol Connick of the Women's Employment and Development Program in the following terms:

We are concerned that child care be available to reflect the hours that women work — shift work, etc. In the absence of an adequate, universally accessible and affordable child care system, women cannot participate fully in the work force.

The establishment of nurseries on job sites, with tax incentives for employers, is an effective measure to attract women into the workforce. When such nurseries were discontinued after World War II, the consequences were disastrous for the employment of women in non-traditional jobs.

The federal government currently spends \$75 million annually on child care through the Canada Assistance Plan; there is also a tax expenditure of \$105 million through the child care expense deduction provision of the *Income Tax Act*. In June 1984, a Task Force on Child Care was established to examine and assess child care and parental leave in Canada in terms of need, adequacy and financial support. The Task Force will make recommendations concerning the development of a system of quality child care in Canada, with particular reference to financing measures. The Task Force is to report in the Fall of 1985, and its recommendations will be reviewed by a parliamentary committee.

- 71. We recommend that the federal government move quickly, in consultation with its provincial counterparts, to ensure that child care services across Canada are adequate, accessible and affordable.**

Reasonable Accommodation

The right to equal employment opportunities for disabled people has a necessary prerequisite. Buildings and plants must be made accessible to disabled workers. If need be, alterations must be made in offices to accommodate equipment to their particular handicaps. Bill C-62 on employment equity recognizes this principle in stating in section 2 that "employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

In the concluding chapter of this report, we recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to give a statutory basis to the concept of reasonable accommodation in employment. The Canadian Human Rights Commission has already adopted guidelines on Physical Handicap and Employment. These determine what are and are not *bona fide* occupational requirements in relation to employing disabled people.

Under the Canadian Jobs Strategy recently announced by the Minister of Employment and Immigration, employers who require special or structural renovations to the workplace, to accommodate disabled people, will receive up to \$10,000 to defray costs. We support this initiative and urge the government to devise or extend other measures, such as tax incentives, so that disabled people will have the benefit of working facilities in which they can function easily.

Further Equality Issues

“ Where, after all, do universal rights begin? In small places, close to home — so close and so small that they cannot be seen on any maps of the world. Yet they are the world of the individual person; the neighbourhood he lives in; the school or college he attends; the factory, farm or office where he works. Such are the places where every man, woman or child seeks equal justice, equal opportunity, equal dignity without discrimination. Unless these rights have meaning here, they have little meaning anywhere. Without concerned citizen action to uphold them close to home, we shall look **”** in vain for progress in the larger world.

—Eleanor Roosevelt, as quoted by
Myrna Nerbas in testimony before
the Committee at its Regina
hearing

In this chapter we turn to a number of matters that do not fit neatly into any of the other chapters of this report. That these further equality issues are not easily compartmentalized does not mean that they are any less important.

The Use of Non-sexist Language in Federal Laws

Whether writing legislation or drafting contracts, the practice in the past has been to use the male gender as a short-hand way of covering males, females and, often, corporate entities. The *Interpretation Act* makes this approach possible for legislative drafting purposes by providing that “words importing male persons include female persons and corporations” (section 26(6)).

The Manitoba Teachers Society, the Manitoba Association of Women and the Law, the Saskatchewan Action Committee on the Status of Women, the Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba, and the YWCA of Winnipeg all urged the Committee to recommend a change in this practice. They want federal laws to be drafted in non-sexist language.

The government of Ontario recently announced that provincial statutes will now be drafted in a style affording equal recognition to both sexes. We believe that this is a feasible policy and that it should be adopted at the federal level as well.

72. We recommend that all federal laws henceforth be drafted in non-sexist language.

Appointments to Federal Offices

The people appointed to federal offices perform roles important not only for their intrinsic significance but also for what they represent. Their backgrounds, as well as their abilities, make an unspoken statement about the kind of country Canada is.

The Canadian Ethnocultural Council drew the Committee's attention to the fact that minority ethnic groups continue to be underrepresented in governor-in-council appointments to federal boards and commissions. In 1984, the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society recommended in its report, entitled *Equality Now!*, that the government use the appointment process to increase the participation of visible minorities in federal boards and commissions and in the senior management of the public service and Crown corporations (Recommendation No. 21). The Saskatchewan Federation of Business and Professional Women's Clubs and others have urged us to ensure that more women are included among federal appointments.

In the future, governor-in-council appointments may not be within the sole control and prerogative of the executive. The Special Committee on the Reform of the House of Commons, in its 1985 report, recommended that many such appointments be subject to scrutiny by a Commons committee. As an initial response to that proposal the Prime Minister announced, on September 9, 1985, that all governor-in-council appointments would be subject, on an experimental basis, to parliamentary review.

Whatever the appointments process, it is the results on which we focus our attention here. It is important that government institutions be seen to reflect, in their composition, the contribution made to Canadian society by all those groups protected by section 15 of the *Charter*. This will demonstrate to everyone that, at the highest level, our national government is committed to according important roles to individuals notwithstanding their race, origin, colour, religion, sex, age, disability or other distinguishing characteristics. In short, we suggest that there be a greater reflection of the Canadian mosaic in those appointed to federal offices.

The same considerations apply with respect to the appointment of judges, a point that was made to us by Human Rights P.E.I. and other groups. However, the *Charter of Rights* has to be considered in another respect when it comes to judicial appointments. The *Charter* is bound to thrust the courts into the unfamiliar role of making value judgments about government policies. We think, therefore, that it will be increasingly important to avoid any perception that judges have been selected because they are sympathetic to a particular government.

Some witnesses suggested that federal judicial appointments should be vetted by a parliamentary committee. The Report of the Canadian Bar Association Committee on the Appointment of Judges in Canada (1985) rejected that idea. Instead, it recommended the establishment of independent advisory committees for each province or territory to assist the Minister of Justice in coming up with nominees for judicial

appointment. We note that the appointment process is currently under active review by the Minister. Whatever system is adopted, the selection of judges should be sensitive to the new *Charter* realities and more reflective of the composition of Canadian society.

- 73. We recommend that governor-in-council appointments, including judicial appointments, be made in a manner that reflects the composition of Canadian society, in keeping with the objectives of section 15 of the *Charter*, and that the criteria for the selection of judges take into account the policy role they perform in interpreting and applying the *Charter*.**

The Concerns of Native Women

Before the recent enactment of Bill C-31, the *Indian Act* provided that an Indian woman who married a non-Indian lost her Indian status. An Indian man in the same situation suffered no change in status. During the time the Committee was conducting hearings and consultations, Bill C-31 was before Parliament. The time and attention of many Indian organizations was directed to the important equality issue addressed in this bill. A major conference involving government leaders and representatives of aboriginal peoples also took place during the time the Committee was active. Accordingly, we did not receive as many representations as we might have, in other circumstances, from Indian people.

Several of the organizations that did make submissions to the Committee suggested that Bill C-31 is simply a first step towards securing equality for Native women. They urged that government funding be provided to support information and education programs to facilitate the reintegration of Indian women who had lost their status into their Native communities.

We believe that the provisions of Bill C-31 should be implemented quickly and with the co-operation of band leaders. The federal government should remain attentive to this situation and should act, in whatever ways are necessary, to see that this goal of reintegration is achieved by all Indian women who seek it.

Laws in Relation to Children and Young People

We considered the subject of maximum age restrictions, in the employment context, in Chapter 3, dealing with mandatory retirement. Now we come to the other end of the scale. Many federal laws have age limitations relating to the early, rather than the later, part of life. Some of these laws are designed to protect young people in their vulnerable years, others to withhold rights and benefits until a particular level of maturity is reached, and still others to assist those upon whom a young person may be dependent.

It is hard to generalize about the reasonableness of these age distinctions as so much depends on their purpose. The fact is that in many instances some age factor is necessary because there is no other practicable measurement to limit the protection, right or benefit at issue. We must then ask whether the age that has been selected is reasonably appropriate in the circumstances. That is often a difficult judgment call.

In assessing references to age in federal laws in light of the *Charter*, we think that the following general questions should be asked:

- Is age really relevant in the particular situation?

- Is there some other objective factor or testing mechanism that can be substituted for age without excessive cost or inconvenience?
- Is the designated age consistent with that in other laws that introduce the criterion of age for the same basic purpose?

We tested this methodology by applying it to section 4(1)(a) of the *Public Service Superannuation Act*, which excludes public servants under age 18 from participating in the superannuation plan.

In our view, anyone old enough to work is old enough to understand and participate in the benefits and obligations normally associated with being part of the permanent workforce. There may be some question about the enforceability of the obligations accompanying participation in the public service superannuation scheme if a participant is under age 18. Such an individual is a minor without full legal capacity to enter into binding contracts. But this concern could be addressed in the governing legislation by making it clear that the obligations of contributors to a superannuation plan are indeed enforceable, notwithstanding the age of the contributor. Therefore, age need not be a relevant factor in respect of participation. The fact that an individual is employed would seem to be an adequate objective basis for determining eligibility for superannuation purposes.

We conclude, therefore, that public servants under the age of 18 should be contributors to the Superannuation Account.

74. We recommend that the *Public Service Superannuation Act* be amended to eliminate the minimum age of 18 for contributors to the Superannuation Account so that there will be no minimum age limitation for those purposes.

A number of provisions of the *Criminal Code* deal with offences against young people. This kind of protective provision is likely to be supportable even though older victims of the same conduct do not have the right to launch a criminal complaint. We accept the position of the Committee on Sexual Offences against Children and Youth (the Badgley Committee), taken in its 1984 report, that a special legal framework to deal with sexual abuse and exploitation of young persons is “both necessary and desirable”. The report documents that conclusion with extensive evidence. In fact the Badgley Committee recommended a reformulation of the sexual offences in the *Criminal Code* that would make them even more specific to young people than the current provisions of the Code.

Those Code provisions should, in our view, be reconsidered in light of the Badgley Committee report and in light of the *Charter* protections, as part of the criminal law review process in which the Department of Justice is currently engaged. A number of lower court decisions have held that some of the sexual offence provisions of the Code are invalid on various *Charter* grounds. Section 146(1) of the *Criminal Code*, for example, which makes it an offence for a male person to have sexual intercourse with a female under age 14, with or without consent, has been found to violate the prohibition against sex discrimination in section 15 of the *Charter*, because no comparable offence can be committed by a female in relation to a male. This and other sexual offences in the Code that can be committed only by males should be revised so that offenders of both sexes are covered and any patent distinction between the sexes is eliminated.

75. We recommend that the *Criminal Code* be amended so that sexual offences that can be committed only by a male person in relation to a female person be extended to cover similar conduct by a female person in relation to a male person.

Finally we note that the Special Senate Committee on Youth has been charged with examining the problems and issues facing Canadian youth and may have recommendations to make with respect to the equality of young people under the law.

Custody of Children on Marriage Breakdown

The Committee heard a number of individuals and organizations that expressed strong criticisms of the manner in which the custody of children of a failed marriage is handled. It was pointed out that approximately 85% of custody awards made by the Canadian courts are in favour of the female parent; this, it was suggested, indicates a form of systemic discrimination against men. This situation was said to foster feelings of injustice that contribute to the high rate of delinquency (60%) among divorced fathers in making support payments.

The solutions offered by the witnesses included removing matrimonial matters from the courts and creating a system of mandatory mediation, placing a greater emphasis on joint custody, and introducing a statutory direction that neither parent is to be preferred as a custodian simply on the basis of sex.

These concerns raise the broad issue of the appropriate role of the courts and of judicial discretion in matrimonial matters. While we sympathize with the position of the non-custodial parent, we believe that the concerns put to us can best be addressed in the general context of divorce reform, which was initiated with the introduction of Bills C-46, 47 and 48 in the current parliament. We know that the concerns expressed to us — by such groups as the Organization for the Protection of Children's Rights of Canada, Fathers for Equality in Divorce, Fathers Fighting Back, and the *Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal* — have been heard by the parliamentary committee reviewing the new divorce legislation.

There has undoubtedly been inadequate recognition of the capabilities of those fathers who are willing and able to be closely involved in raising their children. The judicial approach to custody orders is no doubt a reflection of that lack of recognition. Some of our recommendations are designed to weaken the historical assumptions about the proper role of the male parent. We recommend in Chapter 2, for example, that parental benefits be available under the *Unemployment Insurance Act*, in addition to maternity benefits, and that they could be drawn by either the father or the mother who took time off from work to care for a newborn child. This change, though incremental, will be important in helping to alter the sex-role models that are a factor in explaining the current statistics on custody orders.

Family Violence

Statistics indicate that one-tenth of the women who live in relationships with men are battered each year. They are often seriously injured and forced to leave their homes. They frequently meet with police indifference, an inflexible social service system that cannot accommodate their needs and an inappropriate response by the courts. The transition houses and shelters to which they might go are frequently operating at their physical and financial limits. In the rural and northern parts of Canada, the lack of facilities and services for battered women is particularly acute. Children are also victims of family violence through physical abuse or simply because they are dispossessed along with their mothers.

It has been argued that the absence of adequate support networks to deal with the needs of victims of family violence is a denial of the equal protection and benefit of the law. However it is hard to pinpoint responsibility, since this is an area where several levels of government need to be involved, along with social service agencies, in devising and implementing solutions to the problems.

While we make no specific recommendations on this subject, we recognize that family violence is a matter of growing concern that must be given immediate attention with a view to both prevention and the provision of adequate care for victims.

Health Issues Relating to Women

Several organizations directed the Committee's attention to the special health care concerns of women and expressed the view that if some of the products and procedures were for men as well, the standards would be more exacting and the marketing and promotion of such products would be less prejudicial to the image of women. In short, there is a view here that unequal treatment exists. The health care concerns mentioned to us included the limited amount of government-funded research into women's health problems, the inadequate monitoring of the safety, packaging and labelling of women's health products, the stereotyping and degradation of women in the advertising (to both physicians and the general public) of health products, excessive prescribing of mood-altering drugs for women patients (three times more common than for male patients), and the failure of the federal government to tie a portion of provincial funding under the *Canada Health Act* to the provision of clinics to address women's health needs and to support the practice of midwifery.

A good measure of the responsibility in this area rests with the provinces, the health care professions and the pharmaceutical industry. However we believe the federal government could demonstrate leadership by facilitating research into women's health needs, by asserting a greater degree of control over the marketing of women's health care and personal hygiene products, and by ensuring that product promotion is not carried out in a way that is demeaning to women. As well, packaging and labelling requirements under federal law should provide for more complete disclosure to consumers about the nature and content of these products. Federal jurisdiction is clear in this respect.

- 76. We recommend the government improve its monitoring of women's health care and hygiene products, including drugs; exert, through the Departments of Consumer and Corporate Affairs and National Health and Welfare, a larger measure of control over the labelling, packaging and promotion of such products; and increase the level of funding directed to research into women's health needs.**

Abortion

The Committee received representations from many individuals and organizations critical of the abortion provisions in the *Criminal Code* (section 251). Some urged the repeal or relaxation of these provisions while others wanted them strengthened to limit the availability of abortion. Both groups relied on section 15 of the *Charter*.

Those who take the pro-choice position argued that the Code discriminates against women by singling out a particular medical procedure, which happens to be carried out on women alone, for regulation. They also argued that the Code is unequal in its

geographic application because of discrepancies in the hospital policies and procedures that determine whether and to what extent legal abortions are available in a particular area of the country.

On the other hand, those who take the pro-life position advanced the argument that the legal protection offered by section 15 should extend to the unborn. They argued, among other things, that the present law discriminates, on the basis of age, against the unborn and, on the basis of sex, against fathers of the unborn, who have no right to participate in the decision to terminate a pregnancy.

We do not doubt that equality considerations are relevant to the abortion issue. However, if Parliament is to reconsider the abortion provisions of the *Criminal Code* it will have to take account of other factors as well. It will be obvious even to the casual observer of Canadian society that the subject of abortion is one on which there are deeply felt and clearly divided views. Indeed that division of views is reflected among the members of the Committee.

Pornography

The Committee received several submissions to the effect that the laws dealing with pornography should be strengthened.

The past 15 years have seen a dramatic increase in the volume of sexually explicit material available in Canada. Much of it demeans and exploits women, portraying them as submissive and unworthy of equal treatment. Some depicts children in degrading situations. This kind of material is available not only in print but also on movies and videocassettes.

It is argued that the selective denigration of women in this context may contribute to the unequal treatment and physical abuse of women in other contexts, with the result that women are not receiving the equal benefit of the law and the equal protection of the law, which section 15 of the *Charter* guarantees.

The subject of pornography was dealt with at length in the 1978 report on pornography by the House of Commons Standing Committee on Justice and Legal Affairs, the 1984 report of the Committee on Sexual Offences against Children and Youth (the Badgley Committee), and the 1985 report of the Special Committee on Pornography and Prostitution (the Fraser Committee). Each of these reports recommended changes in the law dealing with pornography.

We understand that the Department of Justice is now preparing draft legislation that will tighten the controls on the distribution of pornographic material. We urge the Minister to bring this legislation forward at an early date.

Voting Outside Canada

An anomaly with respect to voting by certain Canadians living outside Canada was brought to our attention as an unnecessary distinction that may well be seen as a denial of equality before the law as guaranteed by section 15 of the *Charter*.

Under the Special Voting Rules pursuant to the *Canada Elections Act* (Schedule 2), members of the Canadian Armed Forces must complete a statement, upon enrolment in or transfer to the Regular Forces, indicating their place of ordinary

residence prior to enrolment or transfer. Members and their spouses and dependent children who accompany them during service outside Canada are then deemed to continue to reside ordinarily in that place of residence for the purpose of voting in general elections. Therefore, the electoral district where an accompanying spouse or dependent child of voting age must vote is determined by the ordinary residence of the member as disclosed by the prescribed statement. Yet the ordinary residence of that spouse or child may, in some instances, have been different from that of the member.

Similar voting rules apply to spouses and dependent children of members of the public service posted outside Canada. In either case, it can be argued that the rules constitute a form of systemic discrimination against women, because an accompanying spouse is most likely to be female. It would appear that the potential discrepancy between the voting prerogatives of spouses and dependent children, on the one hand, and those of the Forces member or public servant posted abroad on the other, could be eliminated easily without significant administrative difficulties.

- 77. We recommend that the *Canada Elections Act* be amended so that spouses and dependent children accompanying Canadian Armed Forces personnel and public servants posted outside Canada are entitled to vote, in general elections, in the electoral district where they declare themselves to be ordinarily resident in Canada. For this purpose, spouses and dependent children should be required to complete a declaration of residence comparable to that currently required of the members of the Forces and public servants whom they accompany outside Canada.**

Political Rights of Public Servants

All Canadian citizens have the right to take part in the political process of their country. Freedom of expression and freedom of association are enshrined in section 2 of the *Charter*. The democratic right to vote and to serve as a candidate in provincial and federal elections is also recognized in section 3 of the *Charter*. The law does recognize a number of legitimate restrictions on these broadly stated rights. Concern was expressed in several submissions to the Committee about the limitations on the political rights of federal public servants.

Section 32 of the *Public Service Employment Act* forbids public servants from "working for, on behalf of or against" a political party or candidate for election to the House of Commons or a provincial or territorial legislature. Federal public servants subject to the Act are also barred from being candidates in such elections unless they obtain a leave of absence from the Public Service Commission. The participation of public servants in the political process is limited to voting, contributing funds to a political party or candidate and attending meetings. If a public servant engages in activities prohibited under section 32, he or she can be dismissed by the Public Service Commission upon inquiry after a complaint is made by a candidate or former candidate for election.

While we believe that the political neutrality of the public service must be preserved as a general principle, it seems to us that the rights of public servants are, at least in certain circumstances, unduly curtailed. The prohibition against campaigning, soliciting funds and assuming official functions with a political party applies to all public servants, even to those whose job classifications are such that no suspicion of conflict of interest or breach of trust might arise from the exercise of such political rights.

78. We recommend that section 32 of the *Public Service Employment Act* be amended to ensure that no greater limitations are imposed on the political rights of public servants than are necessary to maintain a politically neutral public service.

Spouses of Armed Forces Personnel

Concerns were brought to the attention of the Committee by the Organizational Society of Spouses of Military Members (OSSMM) and by several other spouses of past or present members of the Canadian Armed Forces. These concerns all dealt with restrictions on the activities of civilians who live with their Armed Forces spouses on military bases. The Department of National Defence is in a position to impose these restrictions because it owns the houses and runs the schools and recreational facilities used by members and their families. The Department is therefore able to exercise authority over aspects of the lives of military spouses that would, in the civilian world, be matters of individual decision. In the view of OSSMM, the base authorities place unjustified limitations on those spouses who are not members of the Armed Forces, so that in matters of a purely civilian nature they are not treated equally with other Canadians.

Representatives of OSSMM indicated to the Committee at its Calgary hearing that they have been prevented from lobbying for a family dental plan on the base, seeking crossing lights at a busy provincial highway, and acting in leadership roles in community groups. These activities are prohibited because the Department of National Defence views them as 'political' in nature, and a possible threat to the political neutrality of the military.

We agree that spouses of service personnel on military bases may have a different role in some respects than civilian spouses living in civilian communities. However, a balance must be reached between recognizing the special situation that exists on military bases, and giving effect to the claims of spouses to be treated as independent individuals. A similar organization to OSSMM exists in the United States, operating as a support group for spouses and as a community focus. We believe that spouses on military bases should not be precluded from taking part in community activities and arguing for increased services. We urge that the Department of National Defence recognize the special concerns of spouses of military personnel — mostly women — when developing and implementing policies concerning the operation of military bases.

Amendments to the *Charter*

A number of organizations and individuals urged the Committee to recommend amendments to the *Canadian Charter of Rights of Freedoms* to give express recognition in section 15 to certain factors, not currently mentioned in that section, as prohibited grounds of discrimination. Others recommended repealing section 33, which allows Parliament or a legislature to override various provisions of the *Charter*, including section 15.

Our terms of reference limit us to reviewing federal laws and do not permit us to recommend changes to the Constitution itself, which would require legislative action at the provincial as well as the federal level.

We would observe, however, that the ability of Parliament or a legislature, pursuant to section 33 of the *Charter*, to legitimize a violation of one of the fundamental protections under the *Charter*, such as that of equality, is at odds with the very notion of guaranteed rights that apply from coast to coast. Section 33 is out of place in a constitutional charter of rights and freedoms.

The Process of Securing Equality

“ While the *Charter* is a legal document, it is also a political document. The legal approach is one route with many hurdles, particularly for those Canadians who are the most disadvantaged and the most powerless. To be effective and not to be just fine words, the *Charter* needs commitment and leadership by government in adopting policies and changing laws to redress discrimination. ”

—Kathleen Ruff, Editor and
Publisher, *Canadian Human Rights
Advocate*, in testimony before the
Committee at its Toronto hearing

There are several ways to achieve equality. We deal in this final chapter with the administrative process, the judicial process and the parliamentary process as means by which we may move effectively towards that goal. We offer recommendations as to how these various processes can be best adapted to secure equality of the kind mandated by section 15 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

The Canadian Human Rights Act

The *Canadian Human Rights Act* establishes an administrative framework for dealing with individual instances of discrimination, some of which may be isolated events while others are manifestations of a discriminatory policy or rule. In this section we propose a number of changes to the structure of the Act to bring conduct covered by it into line with the scope of section 15 of the *Charter*.

A Primacy or Override Clause

We have noted that the *Canadian Human Rights Act* provides an established and expeditious régime for resolving complaints of discrimination. Many of our recommendations involve the assignment of responsibilities to the Canadian Human Rights Commission and ultimately, when appropriate, to tribunals constituted under its

governing Act. Some of these new or expanded responsibilities cannot be exercised to the fullest extent without accompanying changes to the *Canadian Human Rights Act*.

It is particularly important, in our view, that individuals have the right to challenge federal government policies under the Act. However, many official policies that might be put in issue take the form of statutes, regulations or orders. That is the situation, for example, with mandatory retirement policies in the federal public sector (see Chapter 3). In the event of a conflict between a law authorizing a particular discriminatory practice and a prohibition on discrimination in human rights legislation, the former has often prevailed.

This will no longer be the case following the recent Supreme Court of Canada decision in *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton* (September 1985). The court made it clear that a human rights statute is a fundamental law to which exceptions may not be created except "by clear legislative pronouncement". In other words, if a law is to take priority over a provision of a human rights statute, it must say so expressly. We believe that this is an important principle. It means that a government that proposes a measure intended to override the usual protection accorded human rights will be clearly exposed to whatever criticisms are justified in the circumstances for taking that initiative.

The *Canadian Human Rights Act* should be amended to make it clear, on its face, that this rule of priority for human rights principles will be applied in the administration of the Act. In Ontario and Québec the human rights legislation is explicit in this regard.

- 79. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended by the addition of a primacy or override clause that will confirm its priority over conflicting federal laws unless they purport specifically to apply notwithstanding the *Canadian Human Rights Act*.**

Reasonable Accommodation

We noted in Chapter 9 that freedom from discrimination in the workplace on the basis of religion would be better served if employers had a positive duty to make a "reasonable accommodation" to the religious practices of their employees. That duty would be excused if the employer could show that it would suffer "undue hardship" by making such an accommodation.

We observed that the *Canadian Human Rights Act* does not now impose a duty of reasonable accommodation in so many words but that the Canadian Human Rights Commission has introduced the concept as part of its guidelines on the application of the *bona fide* occupational requirement defence to a complaint of discrimination in employment. At the time of writing this report it was unclear whether the duty to make reasonable accommodation can be properly treated as part of the requirements of the *Canadian Human Rights Act*. The issue is likely to be dealt with by the Supreme Court of Canada when it delivers its judgment in *Re Canadian National Railway Co. and Canadian Human Rights Commission* (the *Bhinder* case).

Reasonable accommodation is an important way of according the full benefit of the law to disabled people as well as to religious minorities. As we pointed out in the chapter dealing with employment equity (Chapter 13), positive action is often required to respond to the special needs of disabled people in the workplace.

Accordingly, we believe that the *Canadian Human Rights Act* should be amended so that it is clear that employers have a duty to make reasonable accommodation in respect of those characteristics of employees that reflect the prohibited grounds of discrimination under the Act.

80. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended so that employers are obliged to make “reasonable accommodation”, that is, such special provisions as would not cause undue hardship to the employer, in response to the needs peculiar to those classes of employees that are protected from discrimination by the terms of the Act.

Systemic Discrimination

The *Canadian Human Rights Act* does not now state, in clear terms, that it applies to systemic discrimination, that is, practices that have an adverse impact on members of protected groups but that are not obviously discriminatory. (See Chapter 1 of this report for a discussion of the application of section 15 of the *Charter* to systemic discrimination.) Whether the Act can be so read is an issue that is also before the Supreme Court of Canada in the *Bhinder* case. Once again, we believe that the benefit of the law that protects against discrimination can be better secured by widening the scope of protection afforded by the *Canadian Human Rights Act*. In our view, the Act should clearly cover systemic discrimination as well as direct discrimination. That is now the situation under the Ontario *Human Rights Code* as a result of a 1981 amendment that was proclaimed in force on June 15, 1982.

81. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to ensure that it covers systemic discrimination, that is, practices that may not be obviously discriminatory in their formulation or nature but that, in their result, have an adverse impact on those who are protected from discrimination by the Act.

The Special Committee on Visible Minorities made a similar proposal in *Equality Now!*, but the government, in its response to the report, said that it would not consider any amendment to the *Canadian Human Rights Act* in this regard until the final outcome of the *Bhinder* case was known. We believe that, even if the Supreme Court of Canada holds that systemic discrimination is covered by the Act, there is a good deal to be said for amending the Act so that it states unequivocally that systemic discrimination is prohibited.

We should point out that some observers, apparently including officials of the Canadian Human Rights Commission, are of the view that such an amendment would eliminate the need to impose an express obligation on employers to provide reasonable accommodation for the special needs of members of classes protected under the Act. While this may be the case, we believe that the Act should be explicit so that employers and others know precisely what is expected of them in terms of positive action — in relation to both identifying and avoiding systemic discrimination and adopting policies to accommodate the special needs of protected groups when that can be done without undue hardship.

Prohibited Grounds of Discrimination

At the outset of this report we stated our firm view that the list of prohibited grounds of discrimination in section 15 of the *Charter* is not exhaustive. We identified two additional grounds in earlier chapters, namely sexual orientation and marital or

family status, that we believe should be treated as falling within the general prohibition on discrimination in section 15. Of the two, sexual orientation is not currently a prohibited ground of discrimination in the *Canadian Human Rights Act*. Accordingly, we have recommended that it be so included.

In keeping with the broad reach of section 15 of the *Charter*, the grounds of discrimination that are included in the *Canadian Human Rights Act* should be kept constantly under review so that, when experience discloses the need for protection against discrimination on new grounds, the Act is extended promptly to reflect that need. At this time, the Canadian Human Rights Commission has recommended the inclusion of political belief and criminal conviction or charges, as well as sexual orientation, as prohibited grounds of discrimination under the Act.

- 82. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to include political belief and criminal conviction or criminal charges as prohibited grounds of discrimination, subject to the usual defences of *bona fide* occupational requirement and *bona fide* justification, as applicable.**

An Equality Litigation Fund

It is inevitable that the courts will be called on to resolve many important issues relating to section 15 of the *Charter*. Our recommendations anticipate some of the important challenges that might be made to federal laws. We propose changes that would remove the basis for some challenges and divert some disputes to the Canadian Human Rights Commission. But the adoption of our proposals will simply stem, not stop, the flow of equality litigation that has already begun. Because equality rights are new to the Canadian Constitution, because they affect individuals in so many ways, and because they have been recognized in very general terms, the courts must play an important role in defining the meaning and practical application of section 15.

In a recent public address, Chief Justice Dickson of the Supreme Court of Canada emphasized the importance of accessibility to the courts to secure the advantage of section 15 of the *Charter*, suggesting that it is particularly important that some form of legal assistance plan be available in this new context.

In the short time since section 15 came into force on April 17, 1985, there have been many lawsuits initiated on the basis of this provision of the *Charter*. They involve individuals on the one side and, generally speaking, government departments or agencies on the other side. The imbalance in financial, technical and human resources between the opposing parties constitutes a serious impediment to those who might wish to claim the benefit of section 15, thus reducing the effectiveness of resorting to the courts as a means of obtaining redress.

The government of Canada has a number of programs to assist individuals and organizations in proceedings before the courts and regulatory tribunals. The Department of Consumer and Corporate Affairs provides funding to the Regulated Industries Program of the Consumers' Association of Canada and to the Public Interest Advocacy Centre. This funding allows the organizations to appear before regulatory agencies and courts on behalf of their members, in the case of the Consumers' Association of Canada, or on behalf of low-income or disadvantaged clients, in the case of the Public Interest Advocacy Centre.

For many years the Department of Justice has shared in the cost of legal aid in criminal law matters through financial contributions to provincial legal aid plans. The Department also provides funding to the Advocacy Resource Centre for the Handicapped. The Department of Justice has a Human Rights Law Fund that makes grants to individuals and organizations to enable them to inform Canadians about the *Charter* and human rights, to promote the development of human rights law in Canada, and to enlarge the knowledge of human rights law. Several of the organizations appearing before the Committee were assisted by the Fund.

Since 1978, the Court Challenges Program, administered by the Human Rights Directorate of the Department of the Secretary of State, has provided financial assistance to individuals and organizations initiating litigation relating to Canada's official languages. The purpose of the Program was to facilitate court rulings clarifying language rights, which are guaranteed in the Constitution. In fiscal year 1984-85, the program had a budget of \$200,000.

Before the Program agreed to fund any case, the matter was referred to the Department of Justice for advice as to whether it met the established criteria for funding. All accounts for legal services were referred to the Department of Justice for its approval before being paid by the Program.

The Court Challenges Program was an important initiative. It helped litigants obtain a number of important judicial decisions in the area of language rights. However, it had a major weakness. The Department of Justice participated in determining who received financial assistance in litigation, yet its own lawyers could be acting for a government department involved in that litigation. This put the Department in a position of potential conflict.

Many of the witnesses appearing before the Committee emphasized the need for some form of funding by the federal government of section 15 litigation. Among the many who did so were the Canadian Ethnocultural Council, the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, the Canadian Bar Association, the National Action Committee on the Status of Women, and the Women's Legal Education and Action Fund. We agree that funds should be provided to assist those involved in equality litigation as an appropriate supplement to the law reform approach to implementing section 15.

While this report was in preparation the Minister of Justice and the Secretary of State announced the establishment of a modified and expanded Court Challenges Program, covering both language and equality rights litigation, to be funded by the government and administered by the Canadian Council on Social Development. Some members of the Committee are concerned about the limitations, financial and otherwise, that have been imposed on the Program.

A Continuing Consultation and Review Process

As indicated in the introduction to this report, the Committee received many representations, from individuals and organizations, over the short span of its existence. The variety of equality issues presented to the Committee and the quality of the presentations were particularly impressive. Certainly, the consultation process proved useful in identifying and refining the issues and in advancing the Committee's consideration of those issues.

There are undoubtedly some forms of inequality in federal laws that have escaped our attention and the attention of those who made submissions to the Committee. There are also bound to be some laws that are apparently neutral but that will prove, over time, to discriminate — in a systemic way. As new laws and policies are developed, new equality issues will arise as well. We have therefore concluded that there is a real need for a vehicle to continue to monitor and review federal laws in light of section 15 of the *Charter*. Our favourable experience with the consultation process suggests that the format should be suited to receiving public input and reaction. The Canadian Bar Association, the Canadian Council on Social Development and the Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities all recommended that a consultation and review process be initiated so that there is a continuing focus on federal laws in relation to section 15 of the *Charter*.

The recently enacted *Statute Law (Canadian Charter of Rights and Freedoms) Amendment Act* requires the Minister of Justice to examine all government bills and all new regulations to determine whether they are inconsistent with the *Charter*. The Minister is directed to report any inconsistencies to the House of Commons. We have also suggested that the Minister conduct a detailed audit of all existing federal laws in light of the *Charter*. These ministerial responsibilities do not, however, fully satisfy the need for an ongoing assessment of federal laws in light of section 15 for several reasons:

- there is no structured way of obtaining public input;
- future government policies and programs that do not take the form of proposed legislation or regulations, but that may contain inequalities, are not subject to scrutiny;
- the Minister is not likely to be perceived as a severe critic of federal laws, being a member of the government that administers those laws, and may have introduced them in the first place;
- as the senior law officer of the Crown, the Minister may be inclined to take an approach that reflects the results or expected results of court challenges rather than being guided by the spirit of section 15.

Responsibility for continuing the task begun by this Committee should be entrusted to a new standing committee of the House of Commons. This is consistent with the Report of the Special Committee on Reform of the House of Commons, which recommends a larger role for standing committees and, indeed, includes a Committee on Human Rights in its recommended list of standing committees. The report does not specify the responsibilities of that new committee.

We would suggest that the Standing Committee on Human Rights have broad responsibilities for human rights matters as well as a specific and continuing mandate to review federal laws (including legislation, regulations, programs and policies) in light of the letter and spirit of section 15 of the *Charter*. It would seem appropriate for the Committee to have permanently referred to it the annual reports and estimates of the Canadian Human Rights Commission. In that event the Commission should be responsible directly to Parliament. We agree with the recommendation of the Special Committee on Visible Minorities that the Commission should not have to report through the Minister of Justice to Parliament (as now required by section 47 of the *Canadian Human Rights Act*), as this current procedure may carry the appearance of conflict.

The relevant portions of the annual reports of the Departments of Justice, the Secretary of State, and Employment and Immigration, as well as any other departments, that deal with human rights and equality rights, including employment equity, should also be referred to the Committee on Human Rights.

83. We recommend that the standing orders of the House of Commons be amended to provide for a Standing Committee on Human Rights with responsibility for overseeing the protection of human rights, including equality rights.
84. We recommend that the annual report and estimates of the Canadian Human Rights Commission and those portions of the annual reports of any government departments, including the Departments of Justice, Secretary of State, and Employment and Immigration, dealing with human rights and equality rights, including employment equity, be referred to the Standing Committee on Human Rights.
85. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to provide that the Canadian Human Rights Commission report direct to Parliament.

Summary of Recommendations

Maternity and Parental Benefits

1. We recommend that Parliament amend the *Unemployment Insurance Act* to recognize a two-tier system of benefits relating to childbirth:

the first tier (maternity benefits), to be available to women only, during late pregnancy and the period following birth; and

the second tier (parental benefits), to be available to either or both parents, during the period following maternity leave. (page 12)*
2. We recommend that parental benefits (for both natural and adoptive parents) under the *Unemployment Insurance Act* be available to either or both parents, the total amount of benefits provided not to exceed the maximum available to one parent. (page 13)
3. We recommend that no distinction be made between the qualifying periods for regular benefits and for special benefits under the *Unemployment Insurance Act* and that the Act be amended so that the current eligibility requirement for regular benefits applies in respect of all benefits. (page 14)
4. We recommend that section 22(3) of the *Unemployment Insurance Act* be amended to remove the present 15-week aggregate benefit limit so that the availability of sickness benefits is separate and distinct from any maternity, adoptive or parental benefits to which a person may be entitled. (page 15)
5. We recommend that maternity leave provisions for employees under federal jurisdiction, including the Armed Forces and public service employees not covered by collective agreements, be brought into line with the provisions of the *Canada Labour Code*. (page 15)

* Page numbers in parentheses indicate where the recommendations can be found in the text.

Mandatory Retirement

6. We recommend that mandatory retirement be abolished by:
 - (a) amending the *Canadian Human Rights Act* so that it is no longer a defence to a complaint of age discrimination that an employee who is forced to retire has reached the “normal age of retirement”; and
 - (b) amending the *Canadian Human Rights Act* so that it is no longer a defence to a complaint of age discrimination that an individual whose membership in an employee organization is terminated has reached the “normal age of retirement”. (page 22)
7. We recommend that those provisions of the Public Service Superannuation Regulations providing for mandatory retirement at age 65, as well as comparable regulations affecting public servants who do not contribute to the Superannuation Account, be revoked. (page 22)
8. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended so that it applies to all mandatory retirement policies embodied in legislation, regulations or orders. (page 22)
9. We recommend that Parliament and the government of Canada adopt measures to facilitate flexible retirement, so that individuals will have a greater degree of choice in the timing of their retirement, to complement the abolition of mandatory retirement. (page 24)

Sexual Orientation

10. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination to the other grounds, which are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction for an offence for which a pardon has been granted. (page 30)
11. We recommend that the Canadian Armed Forces and the RCMP bring their employment practices into conformity with the *Canadian Human Rights Act* as amended to prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. (page 31)
12. We recommend that the federal government security clearance guidelines covering employees and contractors not discriminate on the basis of sexual orientation. (page 32)
13. We recommend that the *Criminal Code* be amended to ensure that the minimum age or ages at which private consensual sexual activity is lawful be made uniform without distinction based on sexual orientation. (This recommendation does not pertain to existing sexual assault offences in the *Criminal Code*). (page 32)
14. We recommend support in principle for Bill C-225 and urge the government to enact legislation reflecting the principle of the Bill as outlined in this Committee’s recommendations. (page 32)

Marital or Family Status

15. We recommend that the *Income Tax Act* be amended to extend the meaning of the words 'spouse' and 'married person' and similar expressions to include a common law spouse, and the word 'marriage' to include a common law relationship, so that the same tax treatment is afforded taxpayers in established common law relationships as now applies to taxpayers who are legally married. (page 36)
16. We recommend that when benefits are conferred or obligations imposed upon partners in a legal marriage by federal law or policies, such benefits and obligations apply in a similar manner to common law spouses. (page 37)
17. We recommend that a consistent definition of common law relationships be incorporated in all federal laws and policies that recognize such relationships, and for this purpose, we recommend that the definition require that the parties be of the opposite sex, reside continuously with each other for at least one year, and represent themselves publicly as husband and wife. (page 37)

Equality Issues in Pensions

18. We recommend that section 56 of the *Canada Pension Plan* be amended so that surviving spouses' benefits are awarded without reference to disability, age or family status. (page 41)
19. We recommend that federal superannuation plans and other employer pension plans under federal jurisdiction be required to provide benefits for surviving spouses of deceased contributors without distinctions that would offend section 15 of the *Charter*, whether the contributing spouse dies before or after retirement. (page 41)
20. We recommend the repeal of provisions of the *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans requiring that the benefits to which a surviving spouse is entitled terminate when he or she remarries. (page 42)
21. We recommend the repeal of provisions in federal superannuation plans that require that the amount of a benefit to a surviving spouse be reduced where the surviving spouse is 20 or more years younger than the deceased contributor. (page 42)
22. We recommend the repeal of provisions in federal superannuation plans that disentitle a surviving spouse to benefits where the marriage took place after the contributing spouse retired or reached age 60. (page 42)
23. We recommend that federal superannuation plans extend surviving spouses' benefits to common law spouses who fall within the definition of a common law spouse (see Recommendation 17), in the same manner as benefits are granted to surviving spouses who were legally married to a contributor. (page 42)
24. We recommend that the value of Canada Pension Plan credits earned during the marriage be split equally between the spouses automatically upon marriage breakdown — which would include divorce, separation or the termination of a common law relationship — except when the parties agree otherwise after having received independent legal advice. (page 43)

25. We recommend that the Spouses Allowance under the *Old Age Security Act* be replaced with an equivalent benefit that is available without reference to marital status. (page 45)
26. We recommend that provisions in the *Canada Pension Plan* and federal superannuation plans that allow unmarried surviving children under 25 and in full-time attendance at an educational institution to claim benefits, be amended to permit eligibility regardless of the marital status of the surviving child. (page 45)
27. We recommend that Parliament amend the *Pension Benefits Standards Act* to require that sex-based mortality tables be replaced by unisex mortality tables. (page 46)
28. We recommend that the *War Veterans Allowance Act* and the *Civilian War Pensions and Allowance Act*, which provide for benefit eligibility at different ages for men and women, be amended to provide that benefits for both male and female veterans be available at age 55. (page 47)

Women and the Armed Forces

29. We recommend that all trades and occupations in the Canadian Armed Forces be open to women. (page 57)
30. We recommend that Canadian Armed Forces practices relating to the employment and promotion of women be monitored by the Canadian Human Rights Commission and that progress in revising policies in the manner we recommend be evaluated by the Commission at regular intervals. (page 57)

Immigration

31. We recommend that section 3(f) of the *Immigration Act* be amended to state, as an objective of Canadian immigration policy, that such policy should ensure that the Act, the Immigration Regulations and immigration guidelines contain standards of admission that do not discriminate in a manner prohibited by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. (page 60)
32. We recommend that the medical standards for admission to Canada, applied pursuant to the *Immigration Act*, be made public and be reviewed and modified in order that they be more flexible in their application. (page 62)
33. We recommend that the Immigration Regulations be amended so that a permanent resident who has been in Canada for at least 3 years is entitled to sponsor a parent without regard to the age, ability to work, or marital status of that parent, as is the case if the sponsor of a parent is a Canadian citizen. (page 62)
34. We recommend that the Immigration Regulations be amended so that an undertaking of support given by a permanent resident who has been in Canada for at least 3 years confers the same benefit on an “assisted relative” seeking admission to Canada as an undertaking of support given by a Canadian citizen. (page 63)

35. We recommend that common law relationships be recognized, under the Immigration Regulations, for immigration purposes, so that a party to such a relationship may be admitted to Canada as an accompanying dependent of his or her common law spouse or may be sponsored for admission to Canada by his or her common law spouse. (For these purposes the definition of a common law spouse would be that set out in Recommendation 17.) (page 64)
36. We recommend that the Immigration Regulations be amended so that a legally adopted child is treated in the same way as a natural child and can, therefore, accompany a parent or parents immigrating to Canada or join a parent or parents already in Canada as a family class member, notwithstanding the age at which the child was adopted. (page 65)
37. We recommend that the federal government make provision for instruction in one of the official languages to all immigrants, regardless of sex, marital or family status, dependency or length of time in Canada. (page 66)
38. We recommend that the general preference in favour of Canadian citizens in job competitions in the public service, pursuant to the *Public Service Employment Act*, be eliminated so that permanent residents may compete for public service jobs on an equal footing with Canadian citizens. (page 67)

Religious Observance

39. We recommend that the *Canada Labour Code* and the federal Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations be amended so that there is provision for a determinate number of statutory holidays to be taken by all employees and a number of floating statutory holidays that an employee may elect, upon being employed, in accordance with his or her religious observance requirements or personal beliefs. (page 74)
40. We recommend that the Minister of Justice refer to the Uniform Law Conference of Canada and to provincial ministers responsible for human rights the consideration of amendments to provincial hours of business and employment standards legislation to provide for days of rest that respect freedom of conscience and religious belief on a consistent basis. (page 74)

Access by the Physically Disabled

41. We recommend that interpreter services for the hearing impaired be available upon request at federal public hearings, including those of parliamentary committees. (page 81)
42. We endorse the recommendations of the *Obstacles* report concerning access to facilities and services and urge the Government and Parliament of Canada to take all measures necessary to implement them without further delay. (page 83)
43. We recommend that a federal co-ordinating agency be made responsible for supervising the implementation of programs designed to help disabled people, including programs designed to provide accessibility to facilities and services, and that the agency actively promote the rights of disabled people. (page 84)

44. We recommend that this co-ordinating agency and the Minister responsible for it be given statutory recognition and be required to report annually to Parliament, the report to be automatically and permanently referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped. (page 84)
45. We recommend that the mandate of the parliamentary Sub-committee on the Disabled and the Handicapped be expanded so that the Sub-committee is authorized to initiate inquiries and make proposals concerning programs for the disabled. (page 85)
46. We recommend that, in consultation with the Minister Responsible for the Status of Disabled Persons, all departments and agencies immediately establish priorities and timetables for implementing programs to provide access by the disabled to facilities and services under federal jurisdiction. These priorities and timetables should be tabled in Parliament and referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped. (page 85)
47. We recommend that disabled people be consulted in the development of cost-efficient programs and measures designed to provide access by the disabled to facilities and services under federal jurisdiction. (page 85)
48. We recommend that the federal government use its statutory powers under the *Canadian Human Rights Act*, the *Ferries Act*, the *Canada Shipping Act*, the *Transport Act*, the *National Transportation Act*, the *Railway Act* and the *Aeronautics Act* to secure the full implementation of standards for accessibility by disabled people to facilities and services under federal jurisdiction. (page 86)
49. We recommend that the Canadian Human Rights Commission adopt new guidelines to ensure that any restrictions on the right of access by the disabled to facilities and services under sections 14(g) and 41(4) of the *Canadian Human Rights Act* are carefully limited and clearly defined. (page 86)
50. We recommend that the federal government develop priorities and timetables, in collaboration with provincial governments, for implementing programs to provide access to facilities and services by the disabled, that the government report to Parliament, by July 1, 1986, on progress towards this end and that the report be referred to the Sub-committee on the Disabled and the Handicapped. (page 87)

Mental Disability

51. We recommend that federal laws and policies providing benefits or protection to the mentally disabled be appropriately amended so that they cover those with a mental disability in the comprehensive sense, that is, mental retardation or impairment, learning disability and mental disorder. (page 90)
52. We recommend that section 14(4)(f) of the *Canada Elections Act* be repealed so that the mentally disabled have the same right to be enumerated and to vote as all other Canadians. (page 91)
53. We recommend that the Minister of Justice bring forward amendments to the *Criminal Code* at the earliest opportunity to eliminate instances where the mentally disabled are not accorded equal protection and equal benefit of the law. (page 93)

Part-time Work

54. We recommend the adoption of a definition of part-time work that would cover all categories of part-time work, including seasonal work, as follows: a part-time worker is one who works fewer than the normally scheduled weekly or monthly hours of work established for persons doing similar work. (page 100)
55. We recommend that all federal employment standards legislation and policies be amended to ensure that part-time workers, including seasonal workers, receive the same statutory benefits on a *pro rata* basis as full-time workers. (page 100)
56. We recommend that federal laws and policies be amended to ensure that part-time workers, including seasonal workers, who work eight hours a week or more and who have worked for their employer for at least one year, contribute to and be eligible for benefits, on a *pro rata* basis, under employer-sponsored pension and insurance plans applicable to full-time workers. (page 100)
57. We recommend that the requirement that an employee work 15 hours per week to contribute to and be eligible for benefits under the *Unemployment Insurance Act* be reduced to reflect better the work schedules of part-time workers, and that the hourly limit that is set be not less than eight hours per week. (page 101)
58. We recommend that federal laws and superannuation plans reflect the particular needs of part-time workers for early pension vesting and portability rights. (page 101)

Employment Equity

59. We recommend the adoption of legislation providing for employment equity programs at the federal level and obliging employers to (a) develop and maintain employment practices designed to eliminate discriminatory barriers and (b) improve where necessary the participation of qualified women, Native people, disabled people and underrepresented visible minorities in the workplace, without necessitating the use of quotas. (page 109)
60. We recommend that employment equity legislation apply to all federal public sector employers and to employers under federal jurisdiction, with necessary adjustments being made by regulation for small businesses and agencies. (page 110)
61. We recommend that representatives of the appropriate designated groups (women, underrepresented visible minorities, Native peoples and disabled people) be involved, as the case may require, with management and labour in developing employment equity programs. (page 110)
62. We recommend that legislation on employment equity contain enforcement mechanisms providing for the review of special programs by the Canadian Human Rights Commission, and that the Commission be given additional financial and human resources for this purpose. (page 110)
63. We recommend that, to assure employment equity, a contract compliance program be established by legislation and that it apply to all firms providing goods and services to the government of Canada, with necessary adjustments being

- made, by regulation, on the basis of the size of the firm or the volume of its business with the government. (page 111)
64. We recommend that Statistics Canada provide, through the census, relevant data to be used for devising and evaluating employment equity programs. (page 111)
 65. We recommend that employment equity legislation provide for regular review of special programs and that they be adjusted or terminated according to changing circumstances. (page 112)
 66. We recommend that federal training and education programs be made accessible to women, disabled people, Native people and members of underrepresented visible minorities to assist in achieving employment equity. (page 113)
 67. We recommend that the Canadian Human Rights Commission pursue actively the implementation of equal pay for work of equal value performed by men and women working in the same establishment, as provided in section 11 of the *Canadian Human Rights Act*, in all areas under its jurisdiction. (page 114)
 68. We recommend that the federal government review the present provisions of section 11 of the *Canadian Human Rights Act* to ensure that the principle of equal pay for work of equal value is not unduly restricted by the present wording of the Act. (page 114)
 69. We recommend that the *Income Tax Act* be amended so that disabled people are entitled to a deduction for the cost of special aids and devices, including extra transportation costs, incurred because of their disability and necessary for their employment. (page 114)
 70. We recommend that the Canadian Human Rights Commission ensure that physical and medical tests required of job applicants in employment under federal jurisdiction relate only to the ability of the individual to perform the essential duties of the job in question. (page 116)
 71. We recommend that the federal government move quickly, in consultation with its provincial counterparts, to ensure that child care services across Canada are adequate, accessible and affordable. (page 116)

Further Equality Issues

72. We recommend that all federal laws henceforth be drafted in non-sexist language. (page 120)
73. We recommend that governor-in-council appointments, including judicial appointments, be made in a manner that reflects the composition of Canadian society, in keeping with the objectives of section 15 of the *Charter*, and that the criteria for the selection of judges take into account the policy role they perform in interpreting and applying the *Charter*. (page 121)
74. We recommend that the *Public Service Superannuation Act* be amended to eliminate the minimum age of 18 for contributors to the Superannuation Account so that there will be no minimum age limitation for those purposes. (page 122)

75. We recommend that the *Criminal Code* be amended so that sexual offences that can be committed only by a male person in relation to a female person be extended to cover similar conduct by a female person in relation to a male person. (page 122)
76. We recommend the government improve its monitoring of women's health care and hygiene products, including drugs, exert, through the Departments of Consumer and Corporate Affairs and National Health and Welfare, a larger measure of control over the labelling, packaging and promotion of such products, and increase the level of funding directed to research into women's health needs. (page 124)
77. We recommend that the *Canada Elections Act* be amended so that spouses and dependent children accompanying Canadian Armed Forces personnel and public servants posted outside Canada are entitled to vote, in general elections, in the electoral district where they declare themselves to be ordinarily resident in Canada. For this purpose, spouses and dependent children should be required to complete a declaration of residence comparable to that currently required of the members of the Forces and public servants whom they accompany outside Canada. (page 126)
78. We recommend that section 32 of the *Public Service Employment Act* be amended to ensure that no greater limitations are imposed on the political rights of public servants than are necessary to maintain a politically neutral public service. (page 127)

The Process of Securing Equality

79. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended by the addition of a primacy or override clause that will confirm its priority over conflicting federal laws unless they purport specifically to apply notwithstanding the *Canadian Human Rights Act*. (page 130)
80. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended so that employers are obliged to make "reasonable accommodation", that is, such special provisions as would not cause undue hardship to the employer, in response to the needs peculiar to those classes of employees that are protected from discrimination by the terms of the Act. (page 131)
81. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to ensure that it covers systemic discrimination, that is, practices that may not be obviously discriminatory in their formulation or nature but that, in their result, have an adverse impact on those who are protected from discrimination by the Act. (page 131)
82. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to include political belief and criminal conviction or criminal charges as prohibited grounds of discrimination, subject to the usual defences of *bona fide* occupational requirement and *bona fide* justification, as applicable. (page 132)
83. We recommend that the standing orders of the House of Commons be amended to provide for a Standing Committee on Human Rights with responsibility for overseeing the protection of human rights, including equality rights. (page 135)

84. We recommend that the annual report and estimates of the Canadian Human Rights Commission and those portions of the annual reports of any government departments, including the Departments of Justice, Secretary of State, and Employment and Immigration, dealing with human rights and equality rights, including employment equity, be referred to the Standing Committee on Human Rights. (page 135)
85. We recommend that the *Canadian Human Rights Act* be amended to provide that the Canadian Human Rights Commission report direct to Parliament. (page 135)

Canadian Charter of Rights and Freedoms

Whereas Canada is founded upon principles that recognize the supremacy of God and the rule of law:

Guarantee of Rights and Freedoms

1. The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* guarantees the rights and freedoms set out in it subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

Fundamental Freedoms

2. Everyone has the following fundamental freedoms:

- (a) freedom of conscience and religion;
- (b) freedom of thought, belief, opinion and expression, including freedom of the press and other media of communication;
- (c) freedom of peaceful assembly; and
- (d) freedom of association.

Democratic Rights

3. Every citizen of Canada has the right to vote in an election of members of the House of Commons or of a legislative assembly and to be qualified for membership therein.

4. (1) No House of Commons and no legislative assembly shall continue for longer than five years from the date fixed for the return of the writs at a general election of its members.

(2) In time of real or apprehended war, invasion or insurrection, a House of Commons may be continued by Parliament and a legislative assembly may be

continued by the legislature beyond five years if such continuation is not opposed by the votes of more than one-third of the members of the House of Commons or the legislative assembly, as the case may be.

5. There shall be a sitting of Parliament and of each legislature at least once every twelve months.

Mobility Rights

6. (1) Every citizen of Canada has the right to enter, remain in and leave Canada.

(2) Every citizen of Canada and every person who has the status of a permanent resident of Canada has the right

(a) to move to and take up residence in any province; and

(b) to pursue the gaining of a livelihood in any province.

(3) The rights specified in subsection (2) are subject to

(a) any laws or practices of general application in force in a province other than those that discriminate among persons primarily on the basis of province of present or previous residence; and

(b) any laws providing for reasonable residency requirements as a qualification of the receipt of publicly provided social services.

(4) Subsections (2) and (3) do not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration in a province of conditions of individuals in that province who are socially or economically disadvantaged if the rate of employment in that province is below the rate of employment in Canada.

Legal Rights

7. Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice.

8. Everyone has the right to be secure against unreasonable search or seizure.

9. Everyone has the right not to be arbitrarily detained or imprisoned.

10. Everyone has the right on arrest or detention

(a) to be informed promptly of the reasons therefor;

(b) to retain and instruct counsel without delay and to be informed of that right; and

(c) to have the validity of the detention determined by way of *habeas corpus* and to be released if the detention is not lawful.

11. Any person charged with an offence has the right

- (a) to be informed without unreasonable delay of the specific offence;
- (b) to be tried within a reasonable time;
- (c) not to be compelled to be a witness in proceedings against that person in respect of the offence;
- (d) to be presumed innocent until proven guilty according to law in a fair and public hearing by an independent and impartial tribunal;
- (e) not to be denied reasonable bail without just cause;
- (f) except in the case of an offence under military law tried before a military tribunal, to the benefit of trial by jury where the maximum punishment for the offence is imprisonment for five years or a more severe punishment;
- (g) not to be found guilty on account of any act or omission unless, at the time of the act or omission, it constituted an offence under Canadian or international law or was criminal according to the general principles of law recognized by the community of nations;
- (h) if finally acquitted of the offence, not to be tried for it again and, if finally found guilty and punished for the offence, not to be tried or punished for it again; and
- (i) if found guilty of the offence and if the punishment for the offence has been varied between the time of commission and the time of sentencing, to the benefit of the lesser punishment.

12. Everyone has the right not to be subjected to any cruel and unusual treatment or punishment.

13. A witness who testifies in any proceedings has the right not to have any incriminating evidence so given used to incriminate that witness in any other proceedings, except in a prosecution for perjury or for the giving of contradictory evidence.

14. A party or witness in any proceedings who does not understand or speak the language in which the proceedings are conducted or who is deaf has the right to the assistance of an interpreter.

Equality Rights

15. (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

(2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Official Languages of Canada

16. (1) English and French are the official languages of Canada and have equality of status and equal rights and privileges as to their use in all institutions of the Parliament and government of Canada.

(2) English and French are the official languages of New Brunswick and have equality of status and equal rights and privileges as to their use in all institutions of the legislature and government of New Brunswick.

(3) Nothing in this Charter limits the authority of Parliament or a legislature to advance the equality of status or use of English and French.

17. (1) Everyone has the right to use English or French in any debates and other proceedings of Parliament.

(2) Everyone has the right to use English or French in any debates and other proceedings of the legislature of New Brunswick.

18. (1) The statutes, records and journals of Parliament shall be printed and published in English and French and both language versions are equally authoritative.

(2) The statutes, records and journals of the legislature of New Brunswick shall be printed and published in English and French and both language versions are equally authoritative.

19. (1) Either English or French may be used by any person in, or in any pleading in or process issuing from, any court established by Parliament.

(2) Either English or French may be used by any person in, or in any pleading in or process issuing from, any court of New Brunswick.

20. (1) Any member of the public in Canada has the right to communicate with, and to receive available services from, any head or central office of an institution of the Parliament or government of Canada in English or French, and has the same right with respect to any other office of any such institution where

(a) there is a significant demand for communications with and services from that office in such language; or

(b) due to the nature of the office, it is reasonable that communications with and services from that office be available in both English and French.

(2) Any member of the public in New Brunswick has the right to communicate with, and to receive available services from, any office of an institution of the legislature or government of New Brunswick in English or French.

21. Nothing in sections 16 to 20 abrogates or derogates from any right, privilege or obligation with respect to the English and French languages, or either of them, that exists or is continued by virtue of any other provision of the Constitution of Canada.

22. Nothing in sections 16 to 20 abrogates or derogates from any legal or customary right or privilege acquired or enjoyed either before or after the coming into force of this Charter with respect to any language that is not English or French.

Minority Language Educational Rights

23. (1) Citizens of Canada

- (a) whose first language learned and still understood is that of the English or French linguistic minority population of the province in which they reside, or
- (b) who have received their primary school instruction in Canada in English or French and reside in a province where the language in which they received that instruction is the language of the English or French linguistic minority population of the province.

have the right to have their children receive primary and secondary school instruction in that language in that province.

(2) Citizens of Canada of whom any child has received or is receiving primary or secondary school instruction in English or French in Canada, have the right to have all their children receive primary and secondary school instruction in the same language.

(3) The right of citizens of Canada under subsections (1) and (2) to have their children receive primary and secondary school instruction in the language of the English or French linguistic minority population of a province

- (a) applies wherever in the province the number of children of citizens who have such a right is sufficient to warrant the provision to them out of public funds of minority language instruction; and
- (b) includes, where the number of those children so warrants, the right to have them receive that instruction in minority language educational facilities provided out of public funds.

Enforcement

24. (1) Anyone whose rights or freedoms, as guaranteed by this Charter, have been infringed or denied may apply to a court of competent jurisdiction to obtain such remedy as the court considers appropriate and just in the circumstances.

(2) Where, in proceedings under subsection (1), a court concludes that evidence was obtained in a manner that infringed or denied any rights or freedoms guaranteed by this Charter, the evidence shall be excluded if it is established that, having regard to all the circumstances, the admission of it in the proceedings would bring the administration of justice into disrepute.

General

25. The guarantee in this Charter of certain rights and freedoms shall not be construed so as to abrogate or derogate from any aboriginal, treaty or other rights or freedoms that pertain to the aboriginal peoples of Canada including

- (a) any rights or freedoms that have been recognized by the Royal Proclamation of October 7, 1763; and
- (b) any rights or freedoms that may be acquired by the aboriginal peoples of Canada by way of land claims settlement.

26. The guarantee in this Charter of certain rights and freedoms shall not be construed as denying the existence of any other rights or freedoms that exist in Canada.

27. This Charter shall be interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians.

28. Notwithstanding anything in this Charter, the rights and freedoms referred to in it are guaranteed equally to male and female persons.

29. Nothing in this Charter abrogates or derogates from any rights or privileges guaranteed by or under the Constitution of Canada in respect of denominational, separate or dissentient schools.

30. A reference in this Charter to a province or to the legislative assembly or legislature of a province shall be deemed to include a reference to the Yukon Territory and the Northwest Territories, or to the appropriate legislative authority thereof, as the case may be.

31. Nothing in this Charter extends the legislative powers of any body or authority.

Application of Charter

32. (1) This Charter applies

- (a) to the Parliament and government of Canada in respect of all matters within the authority of Parliament including all matters relating to the Yukon Territory and Northwest Territories; and
- (b) to the legislature and government of each province in respect of all matters within the authority of the legislature of each province.

(2) Notwithstanding subsection (1), section 15 shall not have effect until three years after this section comes into force.

33. (1) Parliament or the legislature of a province may expressly declare in an Act of Parliament or of the legislature, as the case may be, that the Act or a provision thereof shall operate notwithstanding a provision included in section 2 or sections 7 to 15 of this Charter.

(2) An Act or a provision of an Act in respect of which a declaration made under this section is in effect shall have such operation as it would have but for the provision of this Charter referred to in the declaration.

(3) A declaration made under subsection (1) shall cease to have effect five years after it comes into force or on such earlier date as may be specified in the declaration.

(4) Parliament or a legislature of a province may re-enact a declaration made under subsection (1).

(5) Subsection (3) applies in respect of a re-enactment made under subsection (4).

Citation

34. This part may be cited as the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

APPENDIX B

Hearings

<i>Date</i>	<i>Location</i>	<i>Minutes of Evidence and Proceedings</i>
<hr/>		
March 26, 1985	Ottawa	Issue No. 1
April 16-18, 1985	Ottawa	Issue Nos. 2, 3 & 4
April 23-25, 1985	Ottawa	Issue Nos. 5 & 6
May 1, 1985	Ottawa	Issue No. 6
May 7, 1985	Ottawa	Issue No. 7
May 9, 1985	Ottawa	Issue No. 8
May 15-16, 1985	Ottawa	Issue No. 9
May 27, 1985	Vancouver	Issue No. 9
May 29, 1985	Edmonton	Issue No. 10
May 30-31, 1985	Winnipeg	Issue Nos. 11 & 12
June 4, 1985	Montreal	Issue No. 13
June 6, 1985	Halifax	Issue No. 14
June 13, 1985	Regina	Issue No. 15
June 17-18, 1985	Toronto	Issue Nos. 16 & 17
June 19, 1985	Ottawa	Issue No. 18
July 15-16, 1985	Ottawa	Issue Nos. 19 & 20
August 26, 1985	St. John's	Issue No. 21
August 27-28, 1985	Charlottetown	Issue No. 22
August 29, 1985	Fredericton	Issue No. 23
September 9, 1985	Ottawa	Issue No. 24
September 16, 1985	Ottawa	Issue No. 25
September 18, 1985	Vancouver	Issue No. 26
September 20, 1985	Calgary	Issue No. 27
September 26, 1985	Ottawa	Issue No. 28

APPENDIX C

Witnesses

Abortion by Choice, Calgary (Issue No. 10:70-82)*
Abortion by Choice, Edmonton (Issue No. 10:70-82)
Ad Hoc Coalition of Feminist Groups of Montreal (Issue No. 13:162-172)
Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action (Issue No. 13:39-49)
Advisory Committee to the President of the Treasury Board on Employment of
Disabled Persons in the Public Service (Issue No. 16:5-16)
Advocacy Resource Centre for the Handicapped (Issue No. 17:76-89)
Alberta Association for the Mentally Handicapped (Issue No. 27:39-47)
Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons (Issues No. 10:49-60)
Alberta Federation of Labour (Issue No. 10:82-95)
Alberta Federation of Women United for Families (Issue No. 10:40-49)
Alberta Native Women's Association (Issue No. 27:32-39)
Alberta Status of Women Action Committee (Issue No. 10:33-40)
Alberta Union of Public Employees (Issue No. 10:4-10)
Alcock, Stuart (Issue No. 26:41-49)
Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (Issue No. 15:27-37)
Association des femmes collaboratrices (Issue No. 13:49-59)
Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc. (Issue No.
13:172-190)
Association pour les droits des gais du Québec (Issue No. 13:133-139)
Barlow, Maude (Issue No. 19:83-91)
Barry, Leo (Issue No. 21:25-29)
Battcock, Adrian (Issue No. 21:62-67)
Baxter, Mr. and Mrs. J.M. (Issue No. 27:59-66)
Bell Canada (Issue No. 25:70-80)
Black, William (Issue No. 2:9-30)
B'nai B'rith, League for Human Rights (Issue No. 24:6-20)
Bouchard, Mario (Issue No. 20:5-13)
British Columbia Association of Social Workers (Issue No. 9:34-42))
British Columbia Coalition of the Disabled (Issue No. 26:101-106)
British Columbia Human Rights Coalition, Vancouver Region (Issue No. 26:36-41)

* Figures after the colon indicate the pages in a given issue of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-committee on Equality Rights where the witness's testimony can be found.

British Columbia New Democratic Party, Women's Rights Committee (Issue No. 9: 60-69)
 British Columbia Women's Liberal Commission (Issue No. 9:115-124)
 British Columbians for Mentally Handicapped People (Issue No. 9:97-107)
 Business and Professional Women's Club, Montreal (Issue No. 13:110-121)
 Business and Professional Women's Clubs of Ontario (Issue No. 17:134-141)
 Calgary Association of Women and the Law (Issue No. 27:5-14)
 Calgary Birth Control Association (Issue No. 27:14-20)
 Canadian Abortion Rights Action League (Issue No. 16:17-26)
 Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter (Issue No. 14:24-33)
 Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter (Issue No. 22:20-27)
 Canadian Advisory Council on the Status of Women (Issue No. 4:30-53)
 Canadian Airline Employees Association (Issue No. 19:109-117)
 Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities (Issue No. 19:32-49)
 Canadian Association for Community Living (Issue No. 25:5-18)
 Canadian Association of the Deaf (Issue No. 4: 12-28; Issue No. 26:21-27)
 Canadian Association of University Teachers (Issue No. 25:46-53)
 Canadian Bar Association (Issue No. 16:58-77)
 Canadian Co-ordinating Council on Deafness (Issue No. 20:49-60)
 Canadian Coalition Against Media Pornography (Issue No. 20:39-48)
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women (Issue No. 16:45-50)
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Nova Scotia Committee (Issue No. 14:13-24)
 Canadian Council of Christians and Jews (Issue No. 14:102-110)
 Canadian Council on Social Development (Issue No. 20:60-71)
 Canadian Diabetes Association (Issue No. 19:22-32)
 Canadian Ethnocultural Council (Issue No. 7:5-25; Issue No. 28:4-25)
 Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs (Issue No. 10: 96-106; Issue No. 14:94-101)
 Canadian Federation of University Women (Issue No. 20:72-82)
 Canadian Human Rights Advocate (Issue No. 16:97-112)
 Canadian Human Rights Commission (Issue No. 8:4-24; Issue No. 24:62-70)
 Canadian National Institute for the Blind (Issue No. 20:117-126)
 Canadian Institute of Actuaries (Issue No. 20:14-25)
 Canadian Jewish Congress (Issue No. 17:5-15)
 Canadian Labour Congress (Issue No. 25:54-69)
 Canadian Life and Health Insurance Association (Issue No. 19:119-129)
 Canadian Mental Health Association (Issue No. 17:98-107)
 Canadian Mental Health Association of New Brunswick (Issue No. 23:67-78)
 Canadian Paraplegic Association (Issue No. 16: 90-97; Issue No. 23:55-66)
 Canadian Psychiatric Association (Issue No. 19:150-159)
 Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter (Issue No. 14:139-146)
 Canadian Teachers Federation (Issue No. 17:114-121)
 Canadian Union of Public Employees (Issue No. 25:111-122)
 Canadian Women for Free Enterprise (Issue No. 26:118-130)
 Centre for Research - Action on Race Relations (Issue No. 13:13-24)
 Charter of Rights Coalition of Manitoba (Issue No. 11:18-24)
 Charter of Rights Coalition (Vancouver) (Issue No. 9:124-134)
 Charter of Rights Educational Fund (Issue No. 16:113-132)
 Chetwynd Women's Resource Society (Issue No. 26:27-35)

Chinese Canadian National Council (Issue No. 16:38-45)
 Citizens for Public Justice (Issue No. 24:38-48)
 Citizens for Reproductive Choice (Issue No. 15:133-138)
 City of Moose Jaw (Issue No. 15:144-154)
 City of Ottawa, Advisory Committee on Visible Minorities (Issue No. 19:74-83)
 City of Toronto (Issue No. 16:167-186)
 City of Vancouver (Issue No. 9:88-97)
Club de l'âge d'or de Victoriaville (Issue No. 13:139-146)
 Coalition for Gay Rights in Ontario (Issue No. 16:225-234)
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (Issue No. 4:5-28; Issue No. 11:5-18)
 Coalition on Employment Equity for Disabled Persons (Issue No. 17:23-33)
 Committee for Racial Justice (Issue No. 9:107-114)
 Communist Party of Canada (Issue No. 16:214-225)
 Conscience Canada Inc. (Issue No. 26:74-78)
 Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland & Labrador (Issue No. 21:16-24)
 Consumer Support Network (Issue No. 14:85-93)
 Côté, Denis (Issue No. 13)
 Council of Ontario Universities (Issue No. 16:177-189)
 Crosbie, Hon. John (Issue No. 21:41-51)
 Davis, Hon. Jack (Issue No. 26:57-68)
 Department of Employment and Immigration (Issue No. 9, *in camera*)
 Department of Health and Welfare (Issue No. 9, *in camera*)
 Department of Justice (Issue No. 1: 32-39; Issue No. 5 *in camera*; Issue No. 21:41-51)
 Department of National Defence (Issue No. 18:5-38)
 Department of the Secretary of State, Human Rights Directorate (Issue No. 5, *in camera*)
 Department of the Secretary of State, Multiculturalism Directorate (Issue No. 6, *in camera*)
 Department of the Secretary of State, Status of Disabled Persons Secretariat (Issue No. 9, *in camera*)
 Department of Veterans Affairs (Issue No. 22:123-137)
 Dignity Canada Dignité (Issue No. 11:107-116)
 Dignity Edmonton Dignité (Issue No. 10:14-26)
 Ducharme, Theresa (Issue No. 12:33-42)
 Elizabeth Fry Society of Halifax (Issue No. 14:146-150)
 Families of Gays (Issue No. 11:34-39)
 Fathers Alberta (Issue No. 27:52-58)
 Fathers Fighting Back (Issue No. 21:96-104; Issue No. 23:108-116)
 Fathers for Equality in Divorce (Issue No. 13:121-133)
 Fearn, Steven Thomas (Issue No. 9:32-34)
 Federal Superannuates National Association (Issue No. 19:58-63)
 Federation of Sikh Societies of Canada (Issue No. 19:49-58)
 Fredericton and District Labour Council (Issue No. 23:100-108)
 Fredericton Rape Crisis Centre (Issue No. 23:36-45)
 Gay Alliance for Equality (Issue No. 14:33-37)
 Gay Alliance Towards Equality (Issue No. 10:10-27)
 Gay and Lesbian Awareness (Issue No. 10:10-27)
 Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary (Issue No. 27:47-52)
 Gay Community of Regina (Issue No. 15:69-84)
 Gay Rights Union (Issue No. 9:69-78)
 Gayblevision (Issue No. 9:6-13)

Gays of Newfoundland (Issue No. 21:5-16)
 Gays of Ottawa (Issue No. 20:101-116)
 Greater Vancouver Association of the Deaf (Issue No. 26:21-27)
 Human Rights Institute of Canada (Issue No. 20:83-101)
 Human Rights, Prince Edward Island (Issue No. 22:43-55)
 Indian Homemakers Association (Issue No. 26:78-92)
 Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans and Friends (Issue No. 19:63-74)
 Island Gay Society (Issue No. 26:107-118)
 Jackman, Barbara (Issue No. 24:20-38)
 Karmas, Adelle (Issue No. 19:5-14)
 Latham, Gregory (Issue No. 10:106-113)
 Law Reform Commission of Canada (Issue No. 25:123-135)
 Lea, Walter (Issue No. 22:27-34)
 Legge, Bruce (Issue No. 24:48-61)
 Lennoxville and District Women's Centre (Issue No. 13:147-156)
 Lesbian and Feminist Mothers (Issue No. 9:23-32)
 Lesbian Information Line, Calgary (Issue No. 27:47-52)
 Lesbians for Equality (Issue No. 11:88-94)
 Llambias-Wolff, Jaime (Issue No. 13:24-34)
 Long, Linda (Issue No. 10:113-130)
 Maloney, Peter (Issue No. 16:132-142)
 Manitoba Action Committee on the Status of Women (Issue No. 12:4-13)
 Manitoba Association of Rights & Liberties (Issue No. 12:43-56)
 Manitoba Association of Women and the Law (Issue No. 12:13-24)
 Manitoba Gay Coalition (Issue No. 11:96-102)
 Manitoba League of the Physically Handicapped (Issue No. 11:52-58)
 Manitoba Teachers Society (Issue No. 11:25-34)
 McIntyre, John (Issue No. 26:49-56)
 Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children (Issue No. 16:157-167)
 Metropolitan Community Church (Issue No. 25:93-102)
 Metropolitan Community Church of Winnipeg (Issue No. 11:102-107)
 Mockle, Daniel (Issue No. 20:5-13)
 Montreal Men's Network (Issue No. 13:183-190)
Mouvement laïque québécois (Issue No. 13:75-85)
 Multicultural Association of Nova Scotia (Issue No. 14:71-83)
 Multicultural Association of Fredericton (Issue No. 23:79-86)
 Naqvi, Rabab (Issue No. 13:157-162)
 National Action Committee on the Status of Women (Issue No. 13:95-110; Issue No. 14:6-15 & 83-85; Issue No. 17:56-66)
 National Action Committee on the Status of Women, British Columbia Chapter (Issue No. 9:133-140)
 National Advisory Council on Aging (Issue No. 5:6-23)
 National Association of Canadians of Origins in India (Issue No. 19:101-108)
 National Association of Japanese Canadians (Issue No. 17:15-22)
 National Association of Women and the Law (Issue No. 17:45-56)
 National Union of Provincial Government Employees (Issue No. 25:34-45)
 Nerbas, Myrna (Issue No. 15:14-27)
 New Brunswick Advisory Council on the Status of Women (Issue No. 23:87-100)
 New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life (Issue No. 23:45-55)
 New Brunswick Human Rights Commission (Issue No. 23:20-29)
 New Brunswick Telephone Company Limited (Issue No. 23:6-19)
 Norman, Kenneth (Issue No. 15:105-116)

North American Centre for Ombudscience (Issue No. 13:59-64)
 North Shore Women's Centre (Issue No. 26:5-21)
 Nova Scotia League for Equal Opportunity (Issue No. 14:122-138)
 Ontario Association of Alternate and Independent Schools (Issue No. 16: 142-149)
 Organization for the Protection of Children's Rights of Canada (Issue No. 13: 5-12)
 Organizational Society of Spouses of Military Members (Issue No. 27:20-32)
 Oscar Wilde Memorial Society (Issue No. 11:76-86)
 Planned Parenthood Saskatchewan (Issue No. 15:116-124)
 Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women (Issue No. 22: 92-110)
 Prince Edward Island Coalition Against Pornography (Issue No. 22:5-16)
 Prince Edward Island Council of the Disabled (Issue No. 22:79-92)
 Prince Edward Island Human Rights Commission (Issue No. 22:111-123)
 Prince Edward Island Women's Network Inc. (Issue No. 22:34-43)
 Professional Native Women's Association (Issue No. 9:43-51)
 Provincial Advisory Council on the Status of Women for Newfoundland and Labrador (Issue No. 21:78-96)
 Psychiatric Patient's Advocate Office (Issue No. 17:89-98)
 Public Service Alliance of Canada (Issue No. 25:80-92)
 Quebec Native Women's Association (Issue No. 13:31-39)
 Ratushny, Ed (Issue No. 2:5-30)
 Real Women of Canada (Issue No. 17:33-45)
 Real Women of Canada, British Columbia Chapter (Issue No. 26:130-143)
 Regina Status of Women (Issue No. 15:138-144)
 Richardson, Scott (Issue No. 26:153-156)
 Right to Privacy Committee (Issue No. 16:192-203)
 Rites for Lesbian and Gay Liberation (Issue No. 16:187-192)
 Robinson, Shirley (Issue No. 19:91-100)
 Rowley, Susannah (Issue No. 14:110-122)
 Roy, Albert (Issue No. 20:32-38)
 Royal Canadian Mounted Police (Issue No. 6:4-29)
 Royal Canadian Mounted Police, Association of 17 Divisions (Issue No. 13: 82-94)
 Royal Canadian Mounted Police, Divisional Staff Relations (Issue No. 25: 102-110)
 St. John's Status of Women Council (Issue No. 21:68-78)
 St. Lawrence Institute (Issue No. 13:65-75)
 Saskatchewan Action Committee on the Status of Women (Issue No. 15:48-56)
 Saskatchewan Association on Human Rights (Issue No. 15:6-13)
 Saskatchewan Business and Professional Women's Club (Issue No. 15:84-94)
 Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network (Issue No. 15:38-47)
 Saskatchewan Government Employees Union (Issue No. 15:92-104)
 Saskatchewan Human Rights Commission (Issue No. 15:124-133)
 Saskatchewan Native Women's Association (Issue No. 15:156-167)
 Saskatchewan Voice of the Handicapped (Issue No. 15:56-66)
 Seventh Day Adventist Church of Canada (Issue No. 19:130-136)
 Simpson, Suzanne (Issue No. 19:15-22)
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto (Issue No. 25:18-34)
 Society for the Retired and Semi-Retired (Issue No. 10:60-70)
 Solidarity Coalition (Issue No. 9:78-88)
 Swain, Joy (Issue No. 16:51-58)
 Third World Community of Saskatchewan (Issue No. 15:167-177)
 Thompson, Mike (Issue No. 22:64-76)
 Times Change Women's Employment Service (Issue No. 16:36-38)

Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations (Issue No. 16: 167-186)
 Toronto Women's Health Network (Issue No. 16:149-157)
 Townson, Monica (Issue No. 20:25-32)
 Transition House (Issue No. 21:52-62)
 United Church of Canada (Issue No. 17:67-76)
 United Church of Canada, Winnipeg Presbytery (Issue No. 11:59-66)
 Vancouver Gay and Lesbian Community Centre (Issue No. 9:13-20)
 Vancouver Island Human Rights Coalition (Issue No. 26:68-73)
 Vancouver Pioneers Association (Issue No. 9:51-60)
 Vaughan, Fred (Issue No. 17:121-125)
 Vickers, Jill (Issue No. 2:30-51)
 Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba (Issue No. 12:24-32)
 Wells, Marion (Issue No. 23:86)
 Western Canada Feminist Counselling Association (Issue No. 26:93-100)
 Winn, Conrad (Issue No. 19:137-150)
 Winnipeg Gay Media Collective (Issue No. 11:86-96)
 Women for Life, Faith and Family (Issue No. 17:108-113)
 Women Working with Immigrant Women (Issue No. 16:203-214)
 Women Working with Immigrant Women of New Brunswick (Issue No. 23:116-124)
 Women's Employment and Development Program (Issue No. 22:55-64)
 Women's Employment Outreach (Issue No. 14:61-70)
 Women's Health Education Network (Issue No. 14:46-61)
 Women's Legal Education and Action Fund (Issue No. 3: 5-26; Issue No. 17: 127-134; Issue No. 23:30-36)
 Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton (Issue No. 10:27-33)
 Working Women's Education Committee (Issue No. 14:6-13)
 Young Women's Christian Association, Toronto (Issue No. 16:27-35)
 Young Women's Christian Association, Winnipeg (Issue No. 11:40-52)
 Yukon Anonymous Gays (Issue No. 26:143-152)
 Zaifman, Kenneth (Issue No. 11:66-76)

APPENDIX D

Submissions

Abortion by Choice, Calgary
Abortion by Choice, Edmonton
Action League of Physically Handicapped Adults
Action Life Ottawa Incorporated
Ad Hoc Coalition of Feminist Groups of Montreal
Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action
Adam, Barry
Advisory Committee to the President of the Treasury Board on the Employment of
Disabled Persons in the Public Service
Advocacy Resource Centre for Handicapped
Aird, Deborah, London, Ontario
Aitken, Terrence, Stratford, Ontario
Alberta Association for the Mentally Handicapped
Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons
Alberta Federation of Labour
Alberta Federation of Women United For Families
Alberta Native Women's Association
Alberta Rehabilitation Council for the Disabled
Alberta Status of Women Action Committee
Alberta Union of Public Employees
Alcock, Stuart, Vancouver, British Columbia
Allan, Thomas, Guelph, Ontario
Alliance for Life
Alliance of Canadian Cinema, Television & Radio Artists, Regina
Alliance of Canadian Cinema, Television & Radio Artists, Toronto
Alternatives for Single Parent Women
Andres, Mr. & Mrs. Larry, Niagara Falls, Ontario
Anglican Church of Canada
Anglin, C.R., Nepean, Ontario
Arajs, Mr. & Mrs. Peter, Niagara Falls, Ontario
Armstrong, Rose, Hamilton, Ontario
Association canadienne pour la santé mentale de l'Outaouais
Association Communautaire Homosexuelle à l'Université de Montréal
Association des femmes collaboratrices
Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal

Association of Southwestern Ontario Pro-Life Groups
 Association of Universities and Colleges of Canada
Association pour les droits des gais du Québec
Association Québécoise pour la défense des droits des retraitées et pré-retraitées
 Atlantic Conference on Learning Disabilities
 Averell, Susan, St. Catharines, Ontario
 B'Nai B'rith League for Human Rights
 Babe, Joan, Medicine Hat, Alberta
 Bailey, Barbara, Elmira, Prince Edward Island
 Baldwin, Dr. & Mrs. D., Pefferlaw, Ontario
 Banks, David, Victoria, British Columbia
 Barber-McKinney, Joyce, Washago, Ontario
 Barlow, Maude, Ottawa, Ontario
 Barry, Leo, St. John's, Newfoundland
 Bastorius, R.M., Callander, Ontario
 Bates, Kirk, Windsor, Ontario
 Battcock, William, St. John's, Newfoundland
 Baxter, Mr. and Mrs. J.M., Priddis, Alberta
 Bejik, Louise, Ganges, British Columbia
 Bell Canada
 Bell, Faye Cecile, Fredericton, New Brunswick
 Belzing, Wolf, Edmonton, Alberta
 Bernard, Ruby, Sherwood, Prince Edward Island
 Berry, J.J.O., Ottawa, Ontario
 Berscheid, Mary, Cranbrook, British Columbia
 Better Obstetrics & Neonatal Decisions in the New Grace
 Bijan, Roman, Toronto, Ontario
 Bindner-Blanchfield, Margaret, Sarnia, Ontario
 Bisson, Marie, Toronto, Ontario
 Black, Lois, Kitchener, Ontario
 Black, William, Ottawa, Ontario
 Blackburn, Wilfred, Midland, Ontario
 Blacklock, Peter, Hamilton, Ontario
 Blain, Joseph, Ottawa, Ontario
 Blunston, Lee, Charlottetown, Prince Edward Island
 Bochmann, Walter, Toronto, Ontario
 Booman, S.H., White Rock, British Columbia
 Bouchard, Mario, Ottawa, Ontario
 Boulet, Conrad, Truro, Nova Scotia
 Boulet, Gilles, Sainte-Foy, Quebec
 Bregzis, Ritvars, Toronto, Ontario
 Bril, Natalija, Niagara Falls, Ontario
 Brink, Mr. & Mrs. Martin, Sardis, British Columbia
 British Columbia Association of Social Workers
 British Columbia Coalition of the Disabled
 British Columbia Human Rights Coalition
 British Columbia New Democratic Party, Women's Right Committee
 British Columbia Teachers for Life
 British Columbia Women's Liberal Commission
 British Columbians for Mentally Handicapped People
 Broderick, John, Vancouver, British Columbia
 Broughton, Richard, Weston, Ontario
 Brown, Cyril, Sebringville, Ontario

Brown, Robert, Waterloo, Ontario
 Bryant, J.H., Mississauga, Ontario
 Bunkowsky, Angela, Winnipeg, Manitoba
 Burn, Elsie, London, Ontario
 Burns, Peter, Vancouver, British Columbia
 Burtch, Rita, Smith Falls, Ontario
 Business and Professional Women's Club, Sudbury
 Business and Professional Women's Club, Montreal
 Business and Professional Women's Club, Toronto
 Byrne, Gerald, Scarborough, Ontario
 Byrne, J.L., Sebright, Ontario
 Calgary Association of Women and the Law
 Calgary Birth Control Association
 Calgary Women's Liberal Club
 Callaghan, Marilyn, Cardigan, Prince Edward Island
 Callbert, Charles, Kingston, Ontario
 Cameron, J.M., Ottawa, Ontario
 Cameron, Norma, Ottawa, Ontario
 Campaign Life
 Campbell, Wendy, Calgary, Alberta
 Campeau, Sally, Wingham, Ontario
 Canadian Abortion Rights Action League
 Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter
 Canadian Abortion Rights Action League, Ottawa Chapter
 Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter
 Canadian Advisory Council on the Status of Women
 Canadian Advisory Council on the Status of Women, Vancouver
 Canadian Advocates for Human Life
 Canadian Air Line Employees' Association
 Canadian Association for Children & Adults with Learning Disabilities
 Canadian Association for Community Living
 Canadian Association for the Advancement of Women in Sports
 Canadian Association for the Deaf
 Canadian Association for the Mentally Retarded, Downsview
 Canadian Association for University Continuing Education
 Canadian Association of Internes & Residents
 Canadian Association of Rehabilitation Personnel
 Canadian Association of University Schools for Nursing
 Canadian Association of University Teachers
 Canadian Association of Women Executives
 Canadian Bar Association
 Canadian Bar Association - Ontario Immigration Section
 Canadian Co-ordinating Council on Deafness
 Canadian Coalition Against Media Pornography
 Canadian Coalition for Peace Through Strength Inc.
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Charlottetown
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Nova Scotia Committee
 Canadian Council of Christians and Jews
 Canadian Council of the Blind, London
 Canadian Council on Rehabilitation and Work
 Canadian Council on Social Development
 Canadian Diabetes Association
 Canadian Ethnocultural Council

Canadian Federation of Business & Professional Women's Clubs
 Canadian Federation of University Women
 Canadian Hearing Society, Toronto
 Canadian Hospital Association
 Canadian Human Rights Advocate
 Canadian Human Rights Commission
 Canadian Institute of Actuaries
 Canadian Institute of Strategic Studies
 Canadian Jewish Congress
 Canadian Labour Congress
 Canadian Legal Advocacy, Information and Research Association of the Disabled
 Canadian Life and Health Insurance Association Inc.
 Canadian Mental Health Association
 Canadian Mental Health Association, New Brunswick
 Canadian National Human Resources
 Canadian National Institute for the Blind
 Canadian National Institute for the Blind, Quebec Division
 Canadian Nurses Association
 Canadian Paraplegic Association, New Brunswick Division
 Canadian Paraplegic Association, Toronto
 Canadian Parents for French, Ottawa
 Canadian Parents for French, Saskatchewan
 Canadian Psychiatric Association
 Canadian Psychological Association
 Canadian Rehabilitation Council for the Disabled
 Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter
 Canadian Sociology & Anthropology Association
 Canadian Teachers' Federation
 Canadian Union of Public Employees
 Canadian Union of Public Employees, Saskatchewan Division
 Canadian University Press
 Canadian Women for Free Enterprise
 Cantin, Pierre, Beloeil, Quebec
 Cappe, L.P., Toronto, Ontario
 Capuano, Mr. & Mrs. G.L., Stittsville, Ontario
 Carr, Betsy, Don Mills, Ontario
 Cassidy, Michael, Ottawa, Ontario
 Catholic Women's League of Canada, British Columbia & Yukon Council
 Catholic Women's League of Canada, Edmonton
 Catholic Women's League of Canada, Prince Edward Island
 Catholics for Life
 Celebrate Life
 Centre for Research-Action on Race Relations
 Chapeshia, David, Spencerville, Ontario
 Charter of Rights Coalition, Manitoba
 Charter of Rights Coalition, Vancouver
 Charter of Rights Educational Fund
 Chatham-Kent Human Rights Committee
 Chesterville Medical Clinic
 Chetwynd Women's Resource Society
 Chimko, Andrew, Winnipeg, Manitoba
 Chinese Canadian National Council
 Christian Labour Association of Canada

Christians Concerned for Life
 Church of Scientology of Toronto
 Citizens for Public Justice
 Citizens for Reproductive Choice
 Citizens Helping in Life's Defense
 City of Moose Jaw
 City of Ottawa Advisory Committee on Visible Minorities
 City of Toronto
 City of Vancouver
 Clancy, Isobel, Vancouver, British Columbia
 Clark, Ralph, Waterloo, Ontario
 Clinton, Mary, Souris, Prince Edward Island
Club de l'âge d'or de Victoriaville
 Coalition for Gay Rights in Ontario
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped
 Coalition on Employment Equity for Disabled Persons
 Columbian Ladies
Comité d'intégration Afro-Québécois
 Committee for Racial Justice
 Communist Party of Canada
 Confederation of Canadian Unions
 Congress of Canadian Women, British Columbia Chapter
 Conklin, William
 Conscience Canada Inc.
 Consumer Organization of Disabled Persons of Newfoundland and Labrador
 Consumer Support Network
 Contact Information Centre Midland
 Continuing Legal Education Society of Nova Scotia
 Conway, Cathy, Souris, Prince Edward Island
 Conway, Estelle, Souris, Prince Edward Island
 Corbett, Marie, Toronto, Ontario
 Corner Brook Status of Women Council
 Côté, Denis, Montreal, Quebec
 Cottreau, Julia, Arcadia, Nova Scotia
 Council of Ontario Universities
 Council on Homosexuality and Religion
 County of Parkland No. 31
 Covert, Earle, Hay River, North West Territories
 Cox, Mary, Lantzville, British Columbia
 Craig, Louis, Simcoe, Ontario
 Crawford, David, Montreal, Quebec
 Critchley, Dawn, Niagara Falls, Ontario
 Croatian Committee for Human Rights
 Crosbie, Honourable John, Ottawa, Ontario
 Crunican, Mr. & Mrs. John, Stratford, Ontario
 Cunningham, Carrie, Salmon Arm, British Columbia
 D'Eon, Sheila, Yarmouth, Nova Scotia
 Danells, Bonnie, Shearwater, Nova Scotia
 Danis, Eva, Callander, Ontario
 Davies, Betty, Cranbrook, British Columbia
 Davies, Monica, Sudbury, Ontario
 Davis, Honourable Jack, Victoria, British Columbia
 deBoon, Mr. & Mrs. B.G., Lacombe, Alberta

Deboran, Joe, Toronto, Ontario
 Dedhar, D.M., Nepean, Ontario
 Deigan, Charles, Willowdale, Ontario
 Dellhon, Gord
 Demers, Marilyn, Nelson, British Columbia
 Department of Employment and Immigration
 Department of Health and Welfare
 Department of Justice
 Department of Justice, Human Rights Law Section
 Department of Labour
 Department of National Defence
 Department of the Secretary of State, Human Rights Directorte
 Department of the Secretary of State, Multiculturalism Directorate
 Department of the Secretary of State, Status of Disabled Persons Secretariat
 Department of Veterans Affairs
 Deurloo, Mr. & Mrs. J., Niagara Falls, Ontario
 Dignity Canada Dignité
 Dignity Edmonton Dignité
 Dignity Winnipeg Dignité
 Directions ESL
 Disabled Women's Network
 Dolski, E.T., Winnipeg, Manitoba
 Donohue, Maureen, Sarnia, Ontario
 Doulis, Alexander, Toronto, Ontario
 Downe, William, London, Ontario
 Dubois, Constance, Toronto, Ontario
 Ducharme, Theresa, Winnipeg, Manitoba
 Duggan, Coleen, Yarmouth, Nova Scotia
 Duguay, Réjean, Saint-Basil-Le-Grand, Quebec
 Dunn, Mark, Niagara Falls, Ontario
 Dussault, Philippe, Montreal, Quebec
 Duthie, Pat, Etobicoke, Ontario
 Duwyn, Mr. & Mrs. Larry, Delhi, Ontario
 East Toronto Community Legal Services Ltd.
 Edwards, J.C., Delta, British Columbia
 Elizabeth Fry Society of Halifax
 Ellis, G.L.T., Stevensville, Ontario
 Erindale Secondary School
 Ernewein, Joseph, Edmonton, Alberta
 Estable, Juan, Ottawa, Ontario
 Ettinger, Harry, Scarborough, Ontario
 Eva, William, Winnipeg, Manitoba
 Eylat, Martin, Montreal, Quebec
 Fabian, Jozsef, Downsview, Ontario
 Families of Gays
 Farlinger, Shirley, Toronto, Ontario
 Farrish, Elmer, Prince George, British Columbia
 Fathers Alberta
 Fathers Fighting Back
 Fathers for Equality in Divorce
 Fearn, Steve, Vancouver, British Columbia
 Federal Superannuates National Association
 Federation of Sikh Societies of Canada

Ferguson, John, Brampton, Ontario
 Fernie Women's Drop-in Centre
 Field, James, Edmonton, Alberta
 Flanagan, A.J., Burlington, Ontario
 Folzer, Cynthia, Guelph, Ontario
 Fontaine, Alain, Cap-de-la-Madeleine, Quebec
 Ford, Joan, Vancouver, British Columbia
 Forecastle Realty Ltd.
 Former Dominion/Willett Non-Union Employees
 Fort St. John's Women's Resource Centre
 Fortier, Jean-Guy, Sainte-Foy, Quebec
 Fox, John, Amherstburg, Ontario
 Fralick, Dawn, Chilliwack, British Columbia
 Fraser, Fil, Edmonton, Alberta
 Fredericton and District Labour Council
 Fredericton Rape Crisis Centre
 Frémont, Jacques, Montreal, Quebec
 Fricker, Annerose, Calgary, Alberta
 Friends of Schizophrenics of Elliot Lake
 Fuykschot, Cornelia, Gananoque, Ontario
 Gagnon-Lamarre, Blanche, Montreal, Quebec
 GaiCampus
 Galarneau, Madeline, Saint-Bruno, Quebec
 Gallant, Michelle, St. Peter's Bay, Prince Edward Island
 Gallant, Vera, St. Peter's Bay, Prince Edward Island
 Gamblin, Stephen, Toronto, Ontario
 Gardam, John
 Gardiner, Connie, Kelowna, British Columbia
 Garnett, Karen, Niagara Falls, Ontario
 Gay Alliance for Equality
 Gay Alliance Towards Equality
 Gay and Lesbian Awareness
 Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary
 Gay Association in Newfoundland
 Gay Community of Regina
 Gay Interest Group of the Canadian Library Association, Manitoba Chapter
 Gay People at Carleton University
 Gay Rights Union
 Gay, Jim, Niagara Falls, Ontario
 Gayblevision
 Gays and Lesbians of the University of British Columbia
 Gays of Newfoundland
 Gays of Ottawa
 Gays of Wilfrid Laurier University
 Germain, Monique, Belleville, Ontario
 Gerol, Al, Mississauga, Ontario
 Gilmore, W., Victoria, British Columbia
 Gittins, Mrs. J., Nanaimo, British Columbia
 Godin, J.D., Callander, Ontario
 Goetzke, Reimar, Aldergrove, British Columbia
 Goff, Clarence, Etobicoke, Ontario
 Goodwin, W.L., Harbour Grace, Newfoundland
 Gounder, Saga, Vancouver, British Columbia

Gow, Harry, Chelsea, Quebec
 Grande Prairie Pro-Life Association
 Gray, Carol, Chilliwack, British Columbia
 Gray, Douglas, Mahone Bay, Nova Scotia
 Greater Vancouver Association of the Deaf
 Grief, Penny, Thunder Bay, Ontario
 Guliker, N., Chilliwack, British Columbia
 Haayema, Mr. & Mrs. G., Chilliwack, British Columbia
 Hamm, Carolyn, Toronto, Ontario
 Hanish, Michelle, Streetsville, Ontario
 Hanlon, Leila, Souris, Prince Edward Island
 Harford, Lorna, Montreal, Quebec
 Harmes, Paul, Toronto, Ontario
 Hebert, Mary, Souris, Prince Edward Island
 Hedley, Max
 Hennessey, Sean, Argenta, British Columbia
 Henry, Margaret, North Bay, Ontario
 Herrington, Michael, Wingham, Ontario
 Hogan, Alice, Morell, Prince Edward Island
 Hogan, Lea, Morell, Prince Edward Island
 Hogan, Verna, Souris, Prince Edward Island
 Homophile Association of London Ontario
 Hotch, Mrs. W.R., Maple Ridge, British Columbia
 Howlett, Monica, Souris, Prince Edward Island
 Hudec, Catherine, Bow Island, Alberta
 Huisbrink, Erwin, Niagara Falls, Ontario
 Human Rights Institute of Canada
 Human Rights Prince Edward Island
 Hurtubise, Yvette, Sudbury, Ontario
 Hvidsten, Sylvia, Toronto, Ontario
 Hyhaway, Joseph, Winnipeg, Manitoba
 Indian Homemakers' Association
 Industrial Training Centre for Women of Sudbury Inc.
 Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans & Friends
 Island Gay Society
 Jackman, Barbara, Toronto, Ontario
 James, Richard, Toronto, Ontario
 Jeffries, Fern, Vancouver, British Columbia
 Kalins, Ruth, Toronto, Ontario
 Kanagasabapathipillai, S., Abbey, Saskatchewan
 Karmas, Adelle, Ottawa, Ontario
 Keenan, Nancy, Souris, Prince Edward Island
 Keith Bagg Personnel Limited
 Kennard, Roy, Kingston, Ontario
 Kennelly, Joseph, Kingston, Ontario
 Kensick, Josie, Dauphin, Manitoba
 Kiera, Helen, Toronto, Ontario
 King, A., Toronto, Ontario
 Kirkman, W.P.M., Regina, Saskatchewan
 Kitchener-Waterloo and District Association for the Mentally Retarded
 Klassen, Susan, Niagara Falls, Ontario
 Klein, Joyce, Bancroft, Ontario
 Knowles, Kathleen, Torbay, Newfoundland

Koenig, Susan, London, Ontario
 Kosonen, Saimi, North Vancouver, British Columbia
 Krcmar, Zoltan, Brockville, Ontario
 Krenz, Cecil, Saskatoon, Saskatchewan
 Krieg, Hilda, Surrey, British Columbia
 Krueger, Hanna, Lacey, Washington, U.S.A.
 Kugel, Herbert, Toronto, Ontario
 Kutcher, Mrs. L., Dauphin, Manitoba
La Magnétothèque, Montreal
 La Margelle, Montreal
 Lalonde, Raymond, Penetanguishene, Ontario
 Latham, David, Coquitlam, British Columbia
 Latham, Gregory, Edmonton, Alberta
 Latimer-Needham, Barbara, Kelowna, British Columbia
 Latter, Carol & Walter, Duncan, British Columbia
 Laurentian University
 Laurentian University Status of Women Committee
 Lavigne, Raymond, Ottawa, Ontario
 Law Reform Commission of Canada
 Lawrence, Wendy, Calgary, Alberta
 Lawson, Frank, Barrie, Ontario
 Lea, Walter, Victoria, Prince Edward Island
 Leblanc, Maurice, Ottawa, Ontario
 Leclère, Claude, Montreal, Quebec
 Lee, Mary, Chatham, Ontario
 Lefebvre, Mary, Ottawa, Ontario
 Legal Education Action Fund for Women, New Brunswick
 Legal Education and Action Fund for Women
 Legault, Fran, Niagara Falls, Ontario
 Legault, Vince, Niagara Falls, Ontario
 Legge, Bruce, Toronto, Ontario
 Legislative Assembly Alberta
 Lennoxville & District Women's Centre
 Les, Corney, Chilliwack, British Columbia
 Lesbian and Feminist Mothers
 Lesbian Association of Southern Saskatchewan
 Lesbian Information Line, Calgary
 Lesbian/Gay Community Service Group
 Lesbians for Equality
 Levangie, Augustus, Heatherton, Nova Scotia
 Leveridge, Marie, Belleville, Ontario
 Liaison Committee in Support of the Handicapped
Ligue des droits et libertés
 Lingley, Bob, Campbellford, Ontario
 Linnell, E.T., Vancouver, British Columbia
 Little, Doug, Vancouver, British Columbia
 Llambias-Wolff, Jamie, Montreal, Quebec
 Long, Linda, Edmonton, Alberta
 Lowe, Darren, Vancouver, British Columbia
 Lowes, Marsha, West Vancouver, British Columbia
 Luca, M., Foremost, Alberta
 Lunam, J.B., Fanny Bay, British Columbia
 Lunge, Richard, Mississauga, Ontario

Lusk, Robert, Stratford, Ontario
 MacAulay, Betty, Souris, Prince Edward Island
 Maccoll, M.A., Toronto, Ontario
 MacCormack, Irene, Souris, Prince Edward Island
 MacCormack, Mollie, Souris, Prince Edward Island
 MacDonald, Ann, Elmira, Prince Edward Island
 MacDonald, D.A., New Westminster, British Columbia
 MacDonald, M., Toronto, Ontario
 MacDonald, Susan, Dauphin, Manitoba
 MacInnis, Flo, Souris, Prince Edward Island
 MacInnis, Gail, Elmira, Prince Edward Island
 MacIntyre, Constance, Souris, Prince Edward Island
 MacIntyre, Daniel, Cape Breton, Nova Scotia
 MacIsaac, Mrs. M., Charlottetown, Prince Edward Island
 MacKesy, Florence, Toronto, Ontario
 MacKinnon, Audrey, St. Peter's Bay, Prince Edward Island
 MacKormack, Beatrice, Souris, Prince Edward Island
 MacMaster, Helen, Port Perry, Ontario
 MacPhee, Pauline, Souris, Prince Edward Island
 MacPhee, Winnifred, Souris, Prince Edward Island
 Mahar, Mary, Elmira, Prince Edward Island
 Maiolo, R., Niagara Falls, Ontario
 Maiolo, Sal, Niagara Falls, Ontario
 Mallard, Mrs. M.H., Souris, Prince Edward Island
 Maloney, Gretta, St. Andrews, Ontario
 Maloney, Peter, Toronto, Ontario
 Maltby, Frank, Don Mills, Ontario
 Management and Professional Employees Society of British Columbia Hydro
 Manitoba Action Committee on the Status of Women
 Manitoba Association of Rights and Liberties
 Manitoba Association of Women and the Law
 Manitoba Gay Coalition
 Manitoba League of the Physically Handicapped
 Manitoba Teachers' Society
 Manning, Agnes, Souris, Prince Edward Island
 Marcil, Louise, Montreal, Quebec
 Marriott, Kathryn, Red Deer, Alberta
 Marter, Rod, Toronto, Ontario
 Mason, F.G., Edmonton, Alberta
 Massiah, H.J., Ottawa, Ontario
 Matheson-Paton, Claudia, West Vancouver, British Columbia
 Matthews, Dan, North Bay, Ontario
 McConnell, Wayne, Montreal, Quebec
 McGeough, John, Scarborough, Ontario
 McInnes, Ian, Niagara Falls, Ontario
 McIntosh, Anna, Souris, Prince Edward Island
 MacIntyre, John, Vancouver, British Columbia
 McKay, Katherine, Niagara Falls, Ontario
 McKirdy, Elizabeth, Valemount, British Columbia
 McQuaid, Catherine, Souris, Prince Edward Island
 Melanson, Mrs. Armand, Souris, Prince Edward Island
 Metro Action Committee on Public Violence Against Women & Children
 Metro Service for the Deaf

Metropolitan Community Church
 Metropolitan Community Church of Winnipeg
 Miller, C.K., Thunder Bay, Ontario
 Minton, Henry
 Mitchinson, Wendy
 Mitro, Reta, Sarnia, Ontario
 Mitter, S., Abbotsford, British Columbia
 Mittlested, Jeremy, London, Ontario
 Mock, Irene, Nelson, British Columbia
 Mockle, Daniel, Ottawa, Ontario
 Montreal Men's Network
 Moore, May, Scarborough, Ontario
 Morrone, Rosaria, Woodbridge, Ontario
 Morse, Mr. & Mrs. A.R., Ottawa, Ontario
 Morse-Chevrier, Jean, Aylmer, Quebec
 Mountain, Frank & Margaret, North Gower, Ontario
Mouvement Laïque Québécois
 Multicultural Association of Fredericton
 Multicultural Association of Nova Scotia
 Multiple Sclerosis Society of Canada
 Munich, Zivko, Windsor, Ontario
 Munro, Donald, Victoria, British Columbia
 Muscular Dystrophy Association of Canada
 Musgrove, Phil, Guelph, Ontario
 N.D.P. Women's Rights Committee
 Nano Nagle Library of the Presentation Convent
 Naqvi, Rabab, Sainte-Anne-de-Bellevue, Quebec
 National Action Committee on the Status of Women
 National Action Committee on the Status of Women, British Columbia Chapter
 National Advisory Council on Aging
 National Association of Canadians of Origins in India
 National Association of Japanese Canadians
 National Association of Women and the Law
 National Council of Veteran Associations in Canada
 National Film Board of Canada, Studio D
 National Union of Provincial Government Employees
 Neill, Samuel, London, Ontario
 Nerbas, Myrna, Regina, Saskatchewan
 New Brunswick Advisory Council on the Status of Women
 New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life
 New Brunswick Human Rights Commission
 New Brunswick Telephone Company Ltd.
 Newfoundland Teachers Association
 Norman, Kenneth, Saskatoon, Saskatchewan
 North American Centre for Ombudscience
 North Shore Women's Centre
 Northern Lesbians Collective
 Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council
 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
 Nova Scotia League for Equal Opportunities
 O'Hanley, Jean, Morell, Prince Edward Island
 O'Keefe, Mary, Souris, Prince Edward Island
 Ogura, Sachiko, Montreal, Quebec

Okanagan Farm-Workers Group
 Ontario Association of Alternate & Independent Schools
 Ontario Institute for Studies in Education
 Ontario March of Dimes
 Organization for the Protection of Children's Rights of Canada
 Organizational Society of Spouses of Military Members
 Oscar Wilde Memorial Society
 Parker, A., Scarborough, Ontario
 Parr, Reta, Windsor, Ontario
 Payne, Eli, Bay of Islands, Newfoundland
 People United for Self Help, Central Region
 Perron, Denis, Sept-Iles, Quebec
 Personnel Association of Edmonton
 Petsche, Gerard, Niagara Falls, Ontario
 Pilipino Bayanihan of Mississauga
 Planetary Association for Clean Energy Inc.
 Planned Parenthood Federation of Canada
 Planned Parenthood Saskatchewan
 Plante, Reginald, Brandon, Manitoba
 Pogue, Lawrence, Dundas, Ontario
 Porter, Mrs. S., Mississauga, Ontario
 Potter, D.A., Ottawa, Ontario
 Premier's Council on the Status of Disabled Persons
 Prettyman, E., Willowdale, Ontario
 Price, Kathryn, Callander, Ontario
 Primus, Robert, Sherbrooke, Quebec
 Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women
 Prince Edward Island Association for the Mentally Handicapped
 Prince Edward Island Association of the Hearing Impaired
 Prince Edward Island Coalition Against Pornography
 Prince Edward Island Council of the Disabled
 Prince Edward Island Human Rights Commission
 Prince Edward Island Right to Life Association
 Prince Edward Island Women's Network Inc.
 Pro-Teck-Life
 Professional Native Women's Association
 Provincial Advisory Council on the Status of Women for Newfoundland and Labrador
 Provincial Association of Protestant Teachers of Quebec
 Psychiatric Patient Advocate Office
 Public Service Alliance of Canada
 Quebec Multi-ethnic Association for the Integration of Handicapped People
 Quebec Native Women's Association
 Racicot, Jacques, Lebel-sur-Quevillon, Quebec
 Ranger, Rupinder, Edmonton, Alberta
 Ratushny, Ed, Ottawa, Ontario
 Ray, A.K., Gloucester, Ontario
 RealWomen of Canada
 RealWomen of Canada, British Columbia Chapter
 Red Deer Status of Women Association
 Rees, Carroll
 Regent Park Sole Support Mothers' Group
 Regina Status of Women
 Reid, Suzanne, Toronto, Ontario

Reilly, Roscoe, Welland, Ontario
 Rhodes, Kathleen, Etobicoke, Ontario
 Richardson, Joseph, Toronto, Ontario
 Richardson, Scott, Vancouver, British Columbia
 Right to Life, Chatham-Kent
 Right to Life, St. Thomas
 Right to Privacy Committee
 RITES for Lesbian and Gay Liberation
 Robinson, Shirley, Gloucester, Ontario
 Rogers, P., Toronto, Ontario
 Ronald, U.P., Roxboro, Quebec
 Rose, Chris, Pubnico, Nova Scotia
 Rose, Frances, Elmira, Prince Edward Island
 Rose, Mr. & Mrs. Ernest, Souris, Prince Edward Island
 Rowley, Susannah, Halifax, Nova Scotia
 Roy, Albert, Ottawa, Ontario
 Royal Canadian Mounted Police
 Royal Canadian Mounted Police, Association of 17 Divisions
 Royal Canadian Mounted Police, Divisional Staff Relations
 Ruby, Clayton, Toronto, Ontario
 Ruelle, Mrs. John, Calgary, Alberta
 Rumble, Dorothy, Stratford, Ontario
 Rutledge, Anne, Gaderich, Ontario
 Sandhu, Balbir, Hamilton, Ontario
 Sarch, Peter, Cornwall, Ontario
 Saskatchewan Action Committee on the Status of Women
 Saskatchewan Association for the Mentally Retarded
 Saskatchewan Association on Human Rights
 Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network
 Saskatchewan Business & Professional Women's Clubs
 Saskatchewan Government Employees' Union
 Saskatchewan Human Rights Commission
 Saskatchewan Native Women's Association
 Saskatchewan Voice of the Handicapped
 Schadenberg, Harry & Mary, Woodstock, Ontario
 Schoenberger, Ellen, Toronto, Ontario
 School of Social Work - Laurentian University
 Schouten, Monica, Chatham, Ontario
 Schwarz, Margarete, Edmonton, Alberta
 Scott, Jeanne, Langley, British Columbia
 Seeley, R.J.G., Hay River, North West Territories
 Seventh-day Adventist Church of Canada
 Shenton, J., Langley, British Columbia
 Sheppard, Rick, Ajax, Ontario
 Shergold, C., Shawnigan Lake, British Columbia
 Showler, Frank, Toronto, Ontario
 Signorile, Vito
 Simco County Board of Education
 Simons, Joy, Ladysmith, British Columbia
 Simpson, Alec, Halifax, Nova Scotia
 Simpson, Joe, Lloydminster, Saskatchewan
 Simpson, Suzanne, Ottawa, Ontario
 Sinco, Rey, North York, Ontario

Singh, Jang, Windsor, Ontario
 Singh, Sutantar, Ottawa, Ontario
 Sinha, Deba, Montreal, Quebec
 Sioux Lookout Community Legal Clinic
 Skirrow, Helen, Edmonton, Alberta
 Sloterdijk, P., Woodstock, Ontario
 Smith, Robert, Ottawa, Ontario
 Snyder, Marian, Whitby, Ontario
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto
 Society for the Retired and Semi-Retired
 Solidarity Coalition
 Solomon, Randy
 Sorensen, Mr. & Mrs. Hagbarth, Nelson, British Columbia
 Sosnokowski, Anthony, Toronto, Ontario
 Special Libraries Cataloguing Inc.
 Spencer, Violet, Craik, Saskatchewan
 Spencer-Mills, Elma, Brighton, Ontario
 St. Catharines Right to Life Association
 St. Jérôme Bar-BQ
 St. John's Status of Women Council
 St. Lawrence Institute
 St. Leonard's Society Chatham-Kent
 Stam, Connie, Chilliwack, British Columbia
 Stapleton, Steve, Regina, Saskatchewan
 Steciuk, Anne, Toronto, Ontario
 Stephenson, Mr. & Mrs. Phil, Niagara Falls, Ontario
 Stewart, Allan, London, Ontario
 Stratford and District Right to Life
 Sudbury Women's Action Group
 Sullivan, Dwyer, Toronto, Ontario
 Sullivan-Blain, Betty, Ottawa, Ontario
 Summers, Isabelle, Toronto, Ontario
 Swain, Joy, Georgetown, Ontario
 Switzer, Israel, Toronto, Ontario
Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie
 Tahir, Ben, Ottawa, Ontario
 Tang, Ho-ling, Nepean, Ontario
 Taxes Pour La Paix, Montreal
 Taylor, A., Regina, Saskatchewan
 Telford, Karen, Niagara Falls, Ontario
 Terrace Pro-Life Education Association
 Tes, Janet, Chilliwack, British Columbia
 The Tamaracks
 Theisen, Donrae, Niagara Falls, Ontario
 Theisen, Julie, Niagara Falls, Ontario
 Theisen, Len, Niagara Falls, Ontario
 Thérien, Serge, Montreal, Quebec
 Third World Community of Saskatchewan
 Thompson, Mike, Charlottetown, Prince Edward Island
 Thomson, Kenneth, Etobicoke, Ontario
 Throne Pneumatic Systems Ltd.
 Times Change Women's Employment Service
 Timlick, Brian, Winnipeg, Manitoba

Toronto Birth Centre Committee
 Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations
 Toronto Women's Health Network
 Townson, Monica, Ottawa, Ontario
 Transition House
 Tschannen, R., St. John's, Antigua, West Indies
 Turcotte, Dan, Thetford Mines, Quebec
 Turner, Florence, Whitby, Ontario
 United Church of Canada
 United Church of Canada, Winnipeg Presbytery
 Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches
 Universal Library Systems
 Urban Alliance on Race Relations
 Uzelac, Mike, Niagara Falls, Ontario
 Van Den Assen, John, Brussels, Ontario
 Van Kessel, Rob, Windsor, Ontario
 Vancouver Association of Women and the Law
 Vancouver Gay and Lesbian Community Centre
 Vancouver Island Human Rights Coalition
 Vancouver's Pioneers Association
 Vaughan, Fred, Toronto, Ontario
 Veer, W.W., Chilliwack, British Columbia
 Vickers, Jill, Ottawa, Ontario
 Victims of Violence Inc.
 Victoria Charter of Rights Coalition
 Wainwright District Support Services
 Waite, Sidney, North Vancouver, British Columbia
 Wallenberg, Kate, Barrie, Ontario
 Walsh, Anne, Ottawa, Ontario
 Walters, Darlene, Niagara Falls, Ontario
 Ward 5 Community Centre, Halifax
 Warner, A., Vancouver, British Columbia
 Waters, Betty, North Vancouver, British Columbia
 Watson, W.J., Toronto, Ontario
 Webster, Robert, Vancouver, British Columbia
 Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba
 Weir, J.R., Collingwood, Ontario
 Wells, Marion, Fredericton, New Brunswick
 Wendover, Robert, Buckhorn, Ontario
 Western Canada Feminist Counselling Association
 Whalen, Elmer, Souris, Prince Edward Island
 Whalen, Mrs. Frank, Souris, Prince Edward Island
 Whalen, Vivien, London, England
 Whitehurst, Robert
 Whiting, Ronald, Chilliwack, British Columbia
 Williams Lake Pro Life Society
 Williams, June, Nelson, British Columbia
 Williamson, Richard, Willowdale, Ontario
 Willis, Herbert, Kingston, Ontario
 Wilson, Samuel, Cayuga, Ontario
 Winn, Conrad, Ottawa, Ontario
 Winnipeg Gay Community Health Centre Inc.
 Winnipeg Gay Media Collective

Women for Life, Faith and Family
Women Working with Immigrant Women
Women Working with Immigrant Women of New Brunswick
Women Working with Immigrant Women, Windsor
Women's Employment Development Program
Women's Employment Outreach
Women's Health Education Network
Womersley, Marcus, Vancouver, British Columbia
Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton
Woodside, Donald, Hamilton, Ontario
Working Women's Education Committee
Wright, Gerald, Cambridge, Ontario
Yarmouth & Area Right to Life
Young Women Christian Association of Metropolitan Toronto
Young Women Christian Association, Calgary
Young Women's Christian Association
Yukon Anonymous Gays
Yukon Child Care Association
Zaifman, Kenneth, Winnipeg, Manitoba
Zimmerman, Nancy, Niagara Falls, Ontario

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-committee on Equality Rights (*Issue Nos 1 to 28 inclusive and Issue No. 29 which contains this Report*) is tabled.

Respectfully submitted,

J. Patrick Boyer, M.P.

Chair

Winn, Conrad, Ottawa, Ontario
 Winnipeg Gay Community Health Centre Inc.
 Winnipeg Gay Media Collective
 Women for Life, Faith and Family
 Women Working with Immigrant Women
 Women Working with Immigrant Women, Brunswick
 Women Working with Immigrant Women, Windsor
 Women's Council de Saint-Jean
 Women's Employment Development Program
 Women's Employment Outreach
 Women's Health Education Network
 Women's Legal Education and Action Fund
 Women's Network Inc. de l'Île-du-Prince-Édouard
 Womersley, Marcus, Vancouver, Colombie-Britannique
 Womenspace Social and Recreational Society of Edmonton
 Woodside, Donald, Hamilton, Ontario
 Working Women's Education Committee
 Wright, Gerald, Cambridge, Ontario
 Yarmouth & Area Right to Life
 Young Women Christian Association, Calgary
 Young Women Christian Association, Toronto métropolitain
 Young Women's Christian Association
 Yukon Anonymous Gays
 Yukon Child Care Association
 Zaifman, Kenneth, Winnipeg, Manitoba
 Zimmerman, Nancy, Niagara Falls, Ontario

Un exemplaire des procès-verbaux et des témoignages pertinents du Sous-comité sur les droits à l'égalité (fascicules nos 1 à 28 inclus, ainsi que le n° 29 qui contient ce rapport) est déposé.

Respectueusement soumis,
 Président

Townson, Monica, Ottawa, Ontario
 Transition House
 Travail Canada
 Tschannen, R., St. John's, Antiga, Les Antilles
 Turcotte, Dan, Theford Mines, Québec
 Turner, Florence, Whitby, Ontario
 United Church of Canada, Winnipeg Presbytery
 Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches
 Universal Library Systems
 Université Laurentienne
 Université Laurentienne, comité consultatif sur la situation de la femme
 Urban Alliance on Race Relations
 Uzelac, Mike, Niagara Falls, Ontario
 Van Den Assen, John, Brussels, Ontario
 Van Kessel, Rob, Windsor, Ontario
 Vancouver Association of Women and the Law
 Vancouver Gay and Lesbian Community Centre
 Vancouver Island Human Rights Coalition
 Vancouver's Pioneers Association
 Vaughan, Fred, Toronto, Ontario
 Veer, W. W., Chilliwack, Colombie-Britannique
 Vickers, Jill, Ottawa, Ontario
 Victims of Violence Inc.
 Victoria Charter of Rights Coalition
 Ville de Moose Jaw
 Ville de Toronto
 Ville de Vancouver
 Wainwright District Support Services
 Waite, Sidney, North Vancouver, Colombie-Britannique
 Wallenberg, Kate, Barrie, Ontario
 Walsh, Anne, Ottawa, Ontario
 Walters, Darlene, Niagara Falls, Ontario
 Ward 5 Community Centre, Halifax
 Warner, A., Vancouver, Colombie-Britannique
 Waters, Betty, North Vancouver, Colombie-Britannique
 Watson, W. J., Toronto, Ontario
 Webster, Robert, Vancouver, Colombie-Britannique
 Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba
 Weir, J. R., Collingwood, Ontario
 Wells, Marion, Fredericton, Nouveau-Brunswick
 Wendover, Robert, Buckhorn, Ontario
 Western Canada Feminist Counselling Association
 Whalen, Elmer, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Whalen, Madame Frank, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Whitehurst, Robert
 Whiting, Ronald, Chilliwack, Colombie-Britannique
 William M. Mercer Limited
 Williams Lake Pro Life Society
 Williams, June, Nelson, Colombie-Britannique
 Williamson, Richard, Willowdale, Ontario
 Willis, Herbert, Kingston, Ontario
 Wilson, Samuel, Cayuga, Ontario

Sloterdijk, P., Woodstock, Ontario
 Smith, Robert, Ottawa, Ontario
 Snyder, Marian, Whitby, Ontario
 Société canadienne de la sclérose en plaques
 Société canadienne de sociologie et d'anthropologie
 Society for the Retired and Semi-Retired
 Solidarity Coalition
 Solomon, Randy
 Sorensen, Monsieur & Madame Hagbarth, Nelson, Colombie-Britannique
 Sosnkowski, Anthony, Toronto, Ontario
 Speaker of the Legislative Assembly
 Special Libraries Cataloguing Inc.
 Spencer, Violet, Craik, Saskatchewan
 Spencer-Mills, Elma, Brighton, Ontario
 St. Catharines Right to Life Association
 St. Jérôme Bar-BQ
 St. Leonard's Society Chatham-Kent
 Stam, Connie, Chilliwack, Colombie-Britannique
 Stapleton, Steve, Regina, Saskatchewan
 Steciuk, Anne, Toronto, Ontario
 Stephenson, Monsieur & Madame Phil, Niagara Falls, Ontario
 Stewart, Allan, London, Ontario
 Stratford and District Right to Life
 Sudbury Women's Action Group
 Sullivan, Dwyer, Toronto, Ontario
 Sullivan-Blain, Betty, Ottawa, Ontario
 Summers, Isabelle, Toronto, Ontario
 Swain, Joy, Georgetown, Ontario
 Switzer, Israel, Toronto, Ontario
 Syndicat canadien de la Fonction publique
 Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie
 Tahir, Ben, Ottawa, Ontario
 Tang, Ho-ling, Nepean, Ontario
 Taxes Pour La Paix, Montréal
 Taylor, A., Regina, Saskatchewan
 Telford, Karen, Niagara Falls, Ontario
 Terrace Pro-Life Education Association
 Tes, Janet, Chilliwack, Colombie-Britannique
 The Tamaracks
 Theisen, Donrae, Niagara Falls, Ontario
 Theisen, Julie, Niagara Falls, Ontario
 Theisen, Len, Niagara Falls, Ontario
 Thérien, Serge, Montréal, Québec
 Third World Community of Saskatchewan
 Thompson, Mike, Charlottetown, Ile-du-Prince-Edouard
 Thomson, Kenneth, Etobicoke, Ontario
 Throne Pneumatic Systems Ltd.
 Times Change Women's Employment Service
 Timlick, Brian, Winnipeg, Manitoba
 Toronto Birth Centre Committee
 Toronto Women's Health Network

Rhodes, Kathleen, Etobicoke, Ontario
 Richardson, Joseph, Toronto, Ontario
 Richardson, Scott, Vancouver, Colombie-Britannique
 Right to Life, Chatham-Kent
 Right to Life, St. Thomas
 Right to Privacy Committee
 RITES for Lesbian and Gay Liberation
 Robinson, Shirley, Gloucester, Ontario
 Rogers, P., Toronto, Ontario
 Ronald, U.P., Roxboro, Québec
 Rose, Chris, Pubnico, Nouvelle-Ecosse
 Rose, Frances, Elmira, Ile-du-Prince-Edouard
 Rose, Monsiur & Madame Ernest, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Rowley, Susannah, Halifax, Nouvelle-Ecosse
 Roy, Albert, Ottawa, Ontario
 Ruby, Clayton, Toronto, Ontario
 Ruelle, Madame John, Calgary, Alberta
 Rumble, Dorothy, Stratford, Ontario
 Rutledge, Anne, Gaderich, Ontario
 Sandhu, Balbir, Hamilton, Ontario
 Sarch, Peter, Cornwall, Ontario
 Saskatchewan Action Committee, Condition de la femme
 Saskatchewan Association for the Mentally Retarded
 Saskatchewan Association on Human Rights
 Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network
 Saskatchewan Business & Professional Women's Clubs
 Saskatchewan Government Employees' Union
 Saskatchewan Human Rights Commission
 Saskatchewan Native Women's Association
 Saskatchewan Voice of the Handicapped
 Schadenberg, Harry & Mary, Woodstock, Ontario
 Schoenberger, Ellen, Toronto, Ontario
 School of Social Work - Université Laurentienne
 Schouten, Monica, Chatham, Ontario
 Schwarz, Margarete, Edmonton, Alberta
 Scott, Jeanne, Langley, Colombie-Britannique
 Seeley, R.J.G., Hay River, Territoires du Nord-Ouest
 Shenton, J., Langley, Colombie-Britannique
 Sheppard, Rick, Ajax, Ontario
 Shergold, C., Sharnigan Lake, Colombie-Britannique
 Showler, Frank, Toronto, Ontario
 Signorile, Vito
 Simco County Board of Education
 Simons, Joy, Ladysmith, Colombie-Britannique
 Simpson, Alec, Halifax, Nouvelle-Ecosse
 Simpson, Joe, Lloydminster, Saskatchewan
 Simpson, Suzanne, Ottawa, Ontario
 Sincio, Rey, North York, Ontario
 Singh, Jang, Windsor, Ontario
 Singh, Sutar, Ottawa, Ontario
 Sinha, Deba, Montréal, Québec
 Sioux Lookout Community Legal Clinic
 Skirrow, Helen, Edmonton, Alberta

Norman, Kenneth, Saskatoon, Saskatchewan
 North American Centre, Etude de la territorialité humaine
 North Shore Women's Centre
 Northern Lesbians Collective
 Northwestern Ontario International Women's Decade Co-ordinating Council
 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
 Nova Scotia League for Equal Opportunities
 O'Hanley, Jean, Morell, Ile-du-Prince-Edouard
 O'Keefe, Mary, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Ogura, Sachiko, Montréal, Québec
 Ontario March of Dimes
 Organisation de la sauvegarde des Droits des Enfants
 Organizational Society of Spouses of Military Members
 Oscar Wilde Memorial Society
 Parker, A., Scarborough, Ontario
 Parr, Reta, Windsor, Ontario
 Parti communiste canadien
 Payne, Eli, Bay of Islands, Terre-Neuve
 People United for Self Help, Central Region
 Perron, Denis, Sept-Îles, Québec
 Personnel Association of Edmonton
 Petsche, Gerard, Niagara Falls, Ontario
 Pilipino Bayanihan of Mississauga
 Planetary Association for Clean Energy Inc.
 Planned Parenthood Saskatchewan
 Plante, Reginald, Brandon, Manitoba
 Pogue, Lawrence, Dundas, Ontario
 Porter, Madame S., Mississauga, Ontario
 Potter, D.A., Ottawa, Ontario
 Prettyman, E., Willowdale, Ontario
 Price, Kathryn, Callander, Ontario
 Primus, Robert, Sherbrooke, Québec
 Prince Edward Island Association for the Mentally Handicapped
 Prince Edward Island Association of the Hearing Impaired
 Prince Edward Island Coalition Against Pornography
 Prince Edward Island Right to Life Association
 Pro-Teck-Life
 Professional Native Women's Association
 Provincial Advisory Council on the Status of Women for Newfoundland and Labrador
 Psychiatrist Patient Advocate Office
 Racicot, Jacques, Lebel-sur-Quévillon, Québec
 Ranger, Rupinder, Edmonton, Alberta
 Ratushny, Ed, Ottawa, Ontario
 Ray, A.K., Gloucester, Ontario
 Real Women of Canada
 Real Women of Canada, Colombie-Britannique
 Red Deer Status of Women Association
 Rees, Carroll
 Regent Park Sole Support Mothers' Group
 Regina Status of Women
 Regroupement des travailleurs-agricoles de l'Okanagan
 Reid, Suzanne, Toronto, Ontario
 Reilly, Roscoe, Welland, Ontario

Massiah, H.J., Ottawa, Ontario
 Matheson-Paton, Claudia, Vancouver West, Colombie-Britannique
 Matthews, Dan, North Bay, Ontario
 McConnell, Wayne, Montréal, Québec
 McGeough, John, Scarborough, Ontario
 McInnes, Ian, Niagara Falls, Ontario
 McIntosh, Anna, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 McIntyre, John, Vancouver, Colombie-Britannique
 McKay, Katherine, Niagara Falls, Ontario
 McKirdy, Elizabeth, Valenmount, Colombie-Britannique
 McQuaid, Catherine, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Melanson, Madame Armand, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Metro Action Committee on Public Violence Against Women & Children
 Metro Service for the Deaf
 Metropolitan Community Church of Winnipeg
 Miller, C.K., Thunder Bay, Ontario
 Ministère de la Défense nationale
 Ministère de la Justice
 Ministère de la Justice, Droits de la personne
 Ministère de la Santé et du Bien-être social
 Ministère des Affaires des anciens combattants
 Ministère du Secrétaire d'Etat, Direction des Droits de la personne
 Ministère du Secrétaire d'Etat, Direction du Multiculturalisme
 Ministère du Secrétaire d'Etat, Secrétaire à la condition des personnes handicapées
 Minton, Henry
 Mitchinson, Wendy
 Mitro, Reta, Sarnia, Ontario
 Mitter, S., Abbotsford, Colombie-Britannique
 Mock, Irene, Nelson, Colombie-Britannique
 Mockle, Daniel, Ottawa, Ontario
 Montreal Men's Network
 Moore, May, Scarborough, Ontario
 Mortone, Rosaria, Woodbridge, Ontario
 Morse, Monsieur & Madame A.R., Ottawa, Ontario
 Morse-Chevrier, Jean, Aylmer, Québec
 Mountain, Frank & Margaret, North Gower, Ontario
 Mouvement Laïque Québécois
 Munich, Zivko, Windsor, Ontario
 Munro, Donald, Victoria, Colombie-Britannique
 Musgrove, Phil, Guelph, Ontario
 N.D.P. Women's Rights Committee
 Nano Nagle Library of the Presentation Convent
 Naqvi, Rabab, Sainte-Anne-de-Bellevue, Québec
 National Association of Canadians of Origins in India
 National Association of Japanese Canadians
 National Council of Veteran Associations in Canada
 National Film Board of Canada, Studio D
 Neill, Samuel, London, Ontario
 Nerbas, Myrna, Regina, Saskatchewan
 New Brunswick Telephone Company Ltd.
 Newfoundland Teachers Association

Leveridge, Marie, Belleville, Ontario
 Liaison Committee in Support of the Handicapped
 Ligue des droits et libertés
 Ligue pour les droits de l'homme B'Nai B'Rith
 Lingley, Bob, Campbellford, Ontario
 Linnell, E.T., Vancouver, Colombie-Britannique
 Little, Doug, Vancouver, Colombie-Britannique
 Llambias-Wolfe, Jamie, Montréal, Québec
 Long, Linda, Edmonton, Alberta
 Lowe, Darren, Vancouver, Colombie-Britannique
 Lowes, Marsha, West Vancouver, Colombie-Britannique
 Luca, M., Foremost, Alberta
 Lunam, J.B., Fanny Bay, Colombie-Britannique
 Lunge, Richard, Mississauga, Ontario
 Lusk, Robert, Stratford, Ontario
 MacAulay, Betty, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Maccoll, M.A., Toronto, Ontario
 MacCormack, Irene, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacCormack, Mollie, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacDonald, Ann, Elmira, Ile-du-Prince-Edouard
 MacDonald, D.A., New Westminster, Colombie-Britannique
 MacDonald, M., Toronto, Ontario
 MacDonald, Susan, Dauphin, Manitoba
 MacInnis, Flo, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacInnis, Gail, Elmira, Ile-du-Prince-Edouard
 MacIntyre, Constance, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacIntyre, Daniel, Cape Breton, Nouvelle-Ecosse
 MacIsaac, Madame M., Charlottetown, Ile-du-Prince-Edouard
 MacKesy, Florence, Toronto, Ontario
 MacKinnon, Audrey, St. Peter's Bay, Ile-du-Prince-Edouard
 MacKormack, Beatrice, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacMaster, Helen, Port Perry, Ontario
 MacPhee, Pauline, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 MacPhee, Winnifred, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Mahar, Mary, Elmira, Ile-du-Prince-Edouard
 Maiolo, R., Chutes Niagara, Ontario
 Maiolo, Sal, Chutes Niagara, Ontario
 Mallard, Madame M.H., Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Maloney, Greta, St. Andrews, Ontario
 Maloney, Peter, Toronto, Ontario
 Maltby, Frank, Don Mills, Ontario
 Management and Professional Employees Society of British Columbia Hydro
 Manitoba Action Committee on the Status of Women
 Manitoba Association of Rights and Liberties
 Manitoba Association of Women and the Law
 Manitoba Gay Coalition
 Manitoba League of the Physically Handicapped
 Manitoba Teachers' Society
 Manning, Agnes, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Marcil, Louise, Montréal, Québec
 Martiott, Kathryn, Red Deer, Alberta
 Marter, Rod, Toronto, Ontario
 Mason, F.G., Edmonton, Alberta

James, Richard, Toronto, Ontario
 Jeffries, Fern, Vancouver, Colombie-Britannique
 Kalins, Ruth, Toronto, Ontario
 Kanagasabapathipillai, S., Abbey, Saskatchewan
 Karman, Adelle, Ottawa, Ontario
 Keenan, Nancy, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Keith Bagge Personnel Limited
 Kennard, Roy, Kingston, Ontario
 Kennelly, Joseph, Kingston, Ontario
 Kensick, Josie, Dauphin, Manitoba
 Kiera, Helen, Toronto, Ontario
 King, A., Toronto, Ontario
 Kirkman, W.P.M., Regina, Saskatchewan
 Kitchenner-Waterloo and District Association for the Mentally Retarded
 Klassen, Susan, Niagara Falls, Ontario
 Klein, Joyce, Bancroft, Ontario
 Knowles, Kathleen, Torbay, Terre-Neuve
 Koenig, Susan, London, Ontario
 Kosonen, Saimi, North Vancouver, Colombie-Britannique
 Krcmar, Zoltan, Brockville, Ontario
 Krenz, Cecil, Saskatoon, Saskatchewan
 Krieg, Hilda, Surrey, Colombie-Britannique
 Krueger, Hanna, Lacey, Washington, Etats-Unis
 Kugel, Herbert, Toronto, Ontario
 Kutcher, Madame L., Dauphin, Manitoba
 La Magnétotèque, Montréal
 La Margelle, Montréal
 Lalonde, Raymond, Penetanguishene, Ontario
 Latham, David, Coquitlam, Colombie-Britannique
 Latham, Gregory, Edmonton, Alberta
 Latimer-Needham, Barbara, Kelowna, Colombie-Britannique
 Latter, Carol & Walter, Duncan, Colombie-Britannique
 Lavigne, Raymond, Ottawa, Ontario
 Lawrence, Wendy, Calgary, Alberta
 Lawson, Frank, Barrie, Ontario
 Lea, Walter, Victoria, Ile-du-Prince-Edouard
 Leblanc, Maurice, Ottawa, Ontario
 Leclère, Claude, Montréal, Québec
 Lee, Mary, Chatham, Ontario
 Lefebvre, Mary, Ottawa, Ontario
 Legal Education Action Fund for Women, Nouveau-Brunswick
 Legault, Fran, Niagara Falls, Ontario
 Legault, Vince, Niagara Falls, Ontario
 Legge, Bruce, Toronto, Ontario
 Legislative Assembly Alberta
 Lennoxville & District Women's Centre
 Les, Corney, Chilliwack, Colombie-Britannique
 Lesbian and Feminist Mothers
 Lesbian Association of Southern Saskatchewan
 Lesbian Information Line, Calgary
 Lesbian/Gay Community Service Group
 Lesbians for Equality
 Levangie, Augustus, Heatherton, Nouvelle-Ecosse

Gendarmerie royale du Canada
 Gendarmerie royale du Canada, Association des 17 divisions
 les du comité exécutif national
 Germain, Monique, Belleville, Ontario
 Gerol, Al, Mississauga, Ontario
 Gilmore, W., Victoria, Colombie-Britannique
 Gittins, Madame J., Nanaimo, Colombie-Britannique
 Godin, J.D., Callander, Ontario
 Goetzke, Reimar, Aldergrove, Colombie-Britannique
 Goff, Clarence, Etobicoke, Ontario
 Goodwin, W.L., Harbour Grace, Terre-Neuve
 Gounder, Saga, Vancouver, Colombie-Britannique
 Gow, Harry, Chelsea, Québec
 Grande Prairie Pro-Life Association
 Gray, Carol, Chilliwack, Colombie-Britannique
 Gray, Douglas, Mahone Bay, Nouvelle-Ecosse
 Greater Vancouver Association of the Deaf
 Grief, Penny, Thunder Bay, Ontario
 Guliker, N., Chilliwack, Colombie-Britannique
 Haayema, Monsieur & Madame G., Chilliwack, Colombie-Britannique
 Hamm, Carolyn, Toronto, Ontario
 Hanish, Michelle, Streetsville, Ontario
 Hanlon, Leila, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Harford, Lorna, Montréal, Québec
 Harmes, Paul, Toronto, Ontario
 Hebert, Mary, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Hedley, Max
 Hennessey, Sean, Argenta, Colombie-Britannique
 Henry, Margaret, North Bay, Ontario
 Herrington, Michael, Wingham, Ontario
 Hogan, Alice, Morell, Ile-du-Prince-Edouard
 Hogan, Lea, Morell, Ile-du-Prince-Edouard
 Hogan, Verna, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Homophile Association of London Ontario
 Hotch, Madame W.R., Maple Ridge, Colombie-Britannique
 Howlett, Monica, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Hudec, Catherine, Bow Island, Alberta
 Huisbrink, Erwin, Niagara Falls, Ontario
 Hurtubise, Yvette, Sudbury, Ontario
 Hvidsten, Sylvia, Toronto, Ontario
 Hyhaway, Joseph, Winnipeg, Manitoba
 Indian Homemakers' Association
 Industrial Training Centre for Women of Sudbury Inc.
 Institut canadien de recherche sur les femmes, Nouvelle-Ecosse
 Institut canadien des actuaires
 Institut canadien des droits humains
 Institut national canadien pour les aveugles, Division du Québec
 Institut national canadien pour les aveugles
 Institut Saint-Laurent
 Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans & Friends
 Island Gay Society
 Jackman, Barbara, Toronto, Ontario

Farrish, Elmer, Prince George, Colombie-Britannique
 Fathers Alberta
 Fathers Fighting Back
 Fathers for Equality in Divorce
 Fearn, Steve, Vancouver, Colombie-Britannique
 Fédération canadienne des clubs de femmes de carrière libérales et commerciales
 Fédération canadienne des enseignants
 Fédération canadienne des femmes diplômées des Universités
 Fédération des sociétés sikhs du Canada
 Fédération pour le planning des naissances du Canada
 Ferguson, John, Brampton, Ontario
 Fernie Women's Drop-in Centre
 Field, James, Edmonton, Alberta
 Flanagan, A.J., Burlington, Ontario
 Folzer, Cynthia, Guelph, Ontario
 Fontaine, Alain, Cap-de-la-Madeleine, Québec
 Ford, Joan, Vancouver, Colombie-Britannique
 Forecastle Realty Ltd.
 Former Dominion/Willlett Non-Union Employees
 Fort St. John's Women's Resource Centre
 Fortier, Jean-Guy, Sainte-Foy, Québec
 Fox, John, Amherstburg, Ontario
 Fralick, Dawn, Chilliwack, Colombie-Britannique
 Fraser, Fil, Edmonton, Alberta
 Fredrickson and District Labour Council
 Frémont, Jacques, Montréal, Québec
 Fricke, Annerose, Calgary, Alberta
 Friends of Schizophrenics of Elliot Lake
 Fuykschot, Cornelia, Gananoque, Ontario
 Gagnon-Lamarre, Blanche, Montréal, Québec
 GaiCampus
 Galarnau, Madeline, Saint-Bruno, Québec
 Gallant, Michelle, St. Peter's Bay, Ile-du-Prince-Edouard
 Gallant, Vera, St. Peter's Bay, Ile-du-Prince-Edouard
 Gamblin, Stephen, Toronto, Ontario
 Gardam, John
 Gardiner, Connie, Kelowna, Colombie-Britannique
 Garnett, Karen, Niagara Falls, Ontario
 Gay Alliance for Equality
 Gay Alliance Towards Equality
 Gay and Lesbian Awareness
 Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary
 Gay Association in Newfoundland
 Gay Community of Regina
 Gay Interest Group of the Canadian Library Association, Manitoba Chapter
 Gay People at Carleton University
 Gay Rights Union
 Gay, Jim, Niagara Falls, Ontario
 Gayblevision
 Gays and Lesbians of the University of British Columbia
 Gays of Newfoundland
 Gays of Ottawa
 Gays of Wilfrid Laurier University

- Critchley, Dawn, Niagara Falls, Ontario
 Croatian Committee for Human Rights
 Crosbie, I'Honorable John, Ottawa, Ontario
 Cruickshank, Monsieur & Madame John, Stratford, Ontario
 Cunningham, Carrie, Salmon Arm, Colombie-Britannique
 D'Eon, Sheila, Yarmouth, Nouvelle-Ecosse
 Danelis, Bonnie, Shearwater, Nouvelle-Ecosse
 Danis, Eva, Callander, Ontario
 Davies, Betty, Cranbrook, Colombie-Britannique
 Davies, Monica, Sudbury, Ontario
 Davis, I'Honorable Jack, Victoria, Colombie-Britannique
 deBoon, Monsieur & Madame B.G., Lacombe, Alberta
 Deboran, Joe, Toronto, Ontario
 Dedhar, D.M., Nepean, Ontario
 Deigan, Charles, Willowdale, Ontario
 Dellhon, Gord
 Demers, Marilyn, Nelson, Colombie-Britannique
 Deurio, Monsieur & Madame J., Niagara Falls, Ontario
 Dignity Canada Dignité
 Dignity Edmonton Dignité
 Dignity Winnipeg Dignité
 Directions ESL
 Disabled Women's Network
 Dolski, E.T., Winnipeg, Manitoba
 Donohue, Maureen, Sarnia, Ontario
 Doulis, Alexander, Toronto, Ontario
 Downe, William, London, Ontario
 Droits de la personne, Ile-du-Prince-Edouard
 Dubois, Constance, Toronto, Ontario
 Ducharme, Theresa, Winnipeg, Manitoba
 Dugan, Coleen, Yarmouth, Nouvelle-Ecosse
 Duguay, Réjean, Saint-Basile-Le-Grand, Québec
 Dunn, Mark, Niagara Falls, Ontario
 Dussault, Philippe, Montréal, Québec
 Duthie, Pat, Etobicoke, Ontario
 Duyn, Monsieur & Madame Larry, Delhi, Ontario
 East Toronto Community Legal Services Ltd.
 Edwards, J.C., Delta, Colombie-Britannique
 Église Adventiste du Septième Jour au Canada
 Église communautaire métropolitaine
 Église Episcopale du Canada
 Église Unie du Canada
 Elizabeth Fry Society of Halifax
 Ellis, G.L.T., Stevensville, Ontario
 Erindale Secondary School
 Ernewein, Joseph, Edmonton, Alberta
 Estable, Juan, Ottawa, Ontario
 Eittinger, Harry, Scarborough, Ontario
 Eva, William, Winnipeg, Manitoba
 Eylat, Martin, Montréal, Québec
 Fabian, Jozsef, Downsview, Ontario
 Families of Gays
 Farlinger, Shirley, Toronto, Ontario

Comité canadien d'action sur le statut de la femme, Colombie-Britannique
 Comité consultatif auprès du Président du Conseil du Trésor sur l'emploi des personnes
 handicapées dans la Fonction publique
 Comité consultatif sur les minorités visibles - Ottawa
 Comité d'intégration Afro-Québécois
 Commission canadienne des droits de la personne
 Commission de l'emploi et de l'immigration
 Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard
 Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
 Committee for Racial Justice
 Committee on Community and Race Relations du Maire de Toronto
 Confédération des syndicats canadiens
 Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, Charlottetown
 Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, Nouvelle-Écosse
 Congrès des femmes canadiennes, Colombie-Britannique
 Congrès du Travail du Canada
 Congrès juif canadien
 Conklin, William
 Conscience Canada Inc.
 Conseil canadien contre la pornographie dans les médias
 Conseil canadien de coordination de la déficience auditive
 Conseil canadien de Développement social
 Conseil canadien de la Réadaptation et du Travail
 Conseil canadien des aveugles, London
 Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs
 Conseil canadien pour la Réadaptation des handicapés
 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Vancouver
 Conseil consultatif sur la condition de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard
 Conseil consultatif sur la condition de la femme, Nouveau-Brunswick
 Conseil de l'homosexualité et la religion
 Conseil de la planification du Toronto métropolitain
 Conseil des Handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard
 Conseil des universités de l'Ontario
 Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées
 Conseil ethnoculturel du Canada
 Conseil national des Canadiens Chinois
 Conseil national sur le troisième âge
 Consumer Organization of Disabled Persons of Newfoundland and Labrador
 Consumer Support Network
 Contact Information Centre Midland
 Continuing Legal Education Society, Nouvelle-Écosse
 Conway, Cathy, Souris, Île-du-Prince-Édouard
 Conway, Estelle, Souris, Île-du-Prince-Édouard
 Corbett, Marie, Toronto, Ontario
 Corner Brook Status of Women Council
 Côté, Denis, Montréal, Québec
 Cottréau, Julia, Arcadia, Nouvelle-Écosse
 County of Parkland No. 31
 Covert, Earle, Hay River, Territoires du Nord-Ouest
 Cox, Mary, Lantzville, Colombie-Britannique
 Craig, Louis, Simcoe, Ontario
 Crawford, David, Montréal, Québec

Canadian Abortion Rights Action League, Ottawa
 Canadian Advocates for Human Life
 Canadian Association of Internes & Residents
 Canadian Association of Women Executives
 Canadian Coalition for Peace Through Strength Inc.
 Canadian Hearing Society, Toronto
 Canadian Human Rights Advocate
 Canadian Institute of Strategic Studies
 Canadian Parents for French, Ottawa
 Canadian Parents for French, Saskatchewan
 Canadian University Press
 Canadian Women for Free Enterprise
 Canadian national Ressources humaines
 Cantin, Pierre, Beloeil, Québec
 Cappe, L.P., Toronto, Ontario
 Capuano, Monsieur & Madame G.L., Stittsville, Ontario
 Carr, Betsy, Don Mills, Ontario
 Cassidy, Michael, Ottawa, Ontario
 Catholic Women's League of Canada, Conseil de la Colombie-Britannique et du Yukon
 Catholic Women's League of Canada, Edmonton
 Catholic Women's League, Ile-du-Prince-Edouard
 Catholics for Life
 Celebrate Life
 Centre d'aide aux victimes de viol, Fredericton
 Centre de recherches en éducation franco-ontarienne
 Centre de recherches-action sur les relations raciales
 Chapeshia, David, Spencerville, Ontario
 Charter of Rights Coalition, Manitoba
 Charter of Rights Coalition, Vancouver
 Charter of Rights Educational Fund
 Chatham-Kent Human Rights Committee
 Chesterville Medical Clinic
 Chetwynd Women's Resource Society
 Chirko, Andrew, Winnipeg, Manitoba
 Christian Labour Association of Canada
 Christians Concerned for Life
 Church of Scientology of Toronto
 Church, Jim, Escherhazy, Saskatchewan
 Citizens for Public Justice
 Citizens for Reproductive Choice
 Citizens Helping in Life's Defense
 Clancy, Isobel, Vancouver, Colombie-Britannique
 Clark, Ralph, Waterloo, Ontario
 Clinton, Mary, Souris, Ile-du-Prince-Edouard
 Club de femmes de carrières libérales et commerciales de Montréal
 Club de l'Age d'Or de Victoriaville
 Coalition ad hoc de groupes féministes de Montréal
 Coalition des organisations provinciales des handicapés
 Coalition on Employment Equity for Disabled Persons
 Coalition pour la protection de la vie humaine, Nouveau-Brunswick
 Coalition pour les droits des personnes gaies en Ontario
 Columbian Ladies
 Comité canadien d'action sur le statut de la femme

Bernard, Ruby, Sherwood, Ile-du-Prince-Edouard
 Berry, J.J.O., Ottawa, Ontario
 Berscheid, Mary, Cranbrook, Colombie-Britannique
 Better Obstetrics & Neonatal Decisions in the New Grace
 Bijan, Roman, Toronto, Ontario
 Bindner-Blanchfield, Margaret, Sarnia, Ontario
 Bissson, Marie, Toronto, Ontario
 Black, Lois, Kitchener, Ontario
 Black, William, Ottawa, Ontario
 Blackburn, Wilfred, Midland, Ontario
 Blacklock, Peter, Hamilton, Ontario
 Blain, Joseph, Ottawa, Ontario
 Blunston, Lee, Charlottetown, Ile-du-Prince-Edouard
 Bochmann, Walter, Toronto, Ontario
 Booman, S.H., White Rock, Colombie-Britannique
 Bouchard, Mario, Ottawa, Ontario
 Boulet, Conrad, Truro, Nouvelle-Ecosse
 Boulet, Gilles, Sainte-Foy, Québec
 Bregzis, Rityars, Toronto, Ontario
 Bril, Nataliya, Niagara Falls, Ontario
 Brink, Monsieur & Madame Martin, Sardis, Colombie-Britannique
 British Columbia Association of Social Workers
 British Columbia Coalition of the Disabled
 British Columbia Human Rights Coalition
 British Columbia New Democratic Party, Women's Right Committee
 British Columbia Teachers for Life
 British Columbia Women's Liberal Commission
 British Columbians for Mentally Handicapped People
 Broderick, John, Vancouver, Colombie-Britannique
 Broughton, Richard, Weston, Ontario
 Brown, Cyril, Sebringville, Ontario
 Brown, Robert, Waterloo, Ontario
 Bryant, J.H., Mississauga, Ontario
 Bunkowsky, Angela, Winnipeg, Manitoba
 Burn, Elsie, London, Ontario
 Burns, Peter, Vancouver, Colombie-Britannique
 Burtch, Rita, Smith Falls, Ontario
 Business and Professional Women's Club, Sudbury
 Business and Professional Women's Club, Toronto
 Byrne, Gerald, Scarborough, Ontario
 Byrne, J.L., Sebring, Ontario
 Calgary Association of Women and the Law
 Calgary Birth Control Association
 Calgary Women's Liberal Club
 Callaghan, Marilyn, Cardigan, Ile-du-Prince-Edouard
 Callbert, Charles, Kingston, Ontario
 Cameron, J.M., Ottawa, Ontario
 Cameron, Norma, Ottawa, Ontario
 Campaign Life
 Campbell, Wendy, Calgary, Alberta
 Campeau, Sally, Wingham, Ontario
 Canadian Abortion Rights Action League
 Canadian Abortion Rights Action League

Association canadienne des écoles universitaires de Nursing
 Association canadienne des employés du transport aérien
 Association canadienne des paraplégiques, Division du Nouveau-Brunswick
 Association canadienne des paraplégiques, Toronto
 Association canadienne des professeurs des universités
 Association canadienne du personnel de réadaptation
 Association canadienne pour enfants et adultes ayant des troubles d'apprentissage
 Association canadienne pour l'avancement de la femme et le sport
 Association canadienne pour l'intégration communautaire
 Association canadienne pour la santé mentale
 Association canadienne pour la santé mentale de l'Outaouais
 Association canadienne pour la santé mentale, Nouveau-Brunswick
 Association canadienne pour les déficients mentaux, Downsview
 Association Communautaire Homosexuelle à l'Université de Montréal
 Association des écoles alternatives et indépendantes de l'Ontario
 Association des Femmes autochtones du Québec
 Association des femmes collaboratrices
 Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal
 Association des hôpitaux du Canada
 Association des infirmières et infirmiers du Canada
 Association des psychiatres du Canada
 Association des Universités et Collèges du Canada
 Association du barreau canadien
 Association du barreau canadien - section de l'Immigration
 Association multi-ethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec
 Association multiculturelle de Frédéricton
 Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse
 Association nationale de la femme et le droit
 Association nationale des retraités
 Association of Southwestern Ontario Pro-Life Groups
 Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada
 Association pour le droit à l'avortement, Halifax
 Association pour les droits des gais du Québec
 Association Provinciale des Enseignants Protestants du Québec
 Association québécoise pour la défense des droits des retraités-es et pré-retraités-es
 Averell, Susan, St. Catharines, Ontario
 Babe, Joan, Medicine Hat, Alberta
 Bailey, Barbara, Île-du-Prince-Édouard
 Baldwin, Dr & Madame D., Pefferlaw, Ontario
 Banks, David, Victoria, Colombie-Britannique
 Barber-McKinnney, Joyce, Washago, Ontario
 Barlow, Maude, Ottawa, Ontario
 Barry, Leo, Saint-Jean, Terre-Neuve
 Bastorius, R.M., Callander, Ontario
 Bates, Kirk, Windsor, Ontario
 Battcock, William, Saint-Jean, Terre-Neuve
 Baxter, Monsieur and Madame J.M., Priddis, Alberta
 Bejik, Louise, Ganges, Colombie-Britannique
 Bell Canada
 Bell, Faye Cecile, Fredericton, Nouveau-Brunswick
 Belzing, Wolf, Edmonton, Alberta

- Abortion by Choice, Calgary
 Abortion by Choice, Edmonton
 Action League of Physically Handicapped Adults
 Action Life Ottawa Incorporated
 Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action
 Adam, Barry
 Advocacy Resource Centre for Handicapped
 Aird, Deborah, London, Ontario
 Aitken, Terrence, Stratford, Ontario
 Al, Don, Kemptville, Ontario
 Alberta Association for the Mentally Handicapped
 Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons
 Alberta Federation of Labour
 Alberta Federation of Women United For Families
 Alberta Native Women's Association
 Alberta Rehabilitation Council for the Disabled
 Alberta Status of Women Action Committee
 Alberta Union of Public Employees
 Alcock, Stuart, Vancouver, Colombie-Britannique
 Allan, Thomas, Guelph, Ontario
 Alliance de la Fonction publique du Canada
 Alliance of Canadian Cinema, Television & Radio Artists, Regina
 Alliance of Canadian Cinema, Television & Radio Artists, Toronto
 Alliance pour la Vie
 Alternatives for Single Parent Women
 Andres, Monsieur & Madame Larry, Niagara Falls, Ontario
 Anglin, C.R., Nepean, Ontario
 Arjas, Monsieur & Madame Peter, Niagara Falls, Ontario
 Armstrong, Rose, Hamilton, Ontario
 Association canadienne d'assistance juridique, d'information et de recherche des handicapés
 Association canadienne de la dystrophie musculaire
 Association canadienne de psychologie
 Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes
 Association canadienne des diabétiques

- Simpson, Suzanne (fascicule n° 19, p. 15-22)
- Society for the Retired and Semi-Retired (fascicule n° 10, p. 60-70)
- Solidarity Coalition (fascicule n° 9, p. 78-88)
- Swain, Joy (fascicule n° 16, p. 51-58)
- Syndicat canadien de la Fonction publique (fascicule n° 25, p. 111-122)
- Syndicat national de la Fonction publique provinciale (fascicule n° 25, p. 34-45)
- Third World Community of Saskatchewan (fascicule n° 15, p. 167-177)
- Thompson, Mike (fascicule n° 22, p. 64-76)
- Times Change Women's Employment Service (fascicule n° 16, p. 36-38)
- Toronto Women's Health Network (fascicule n° 16, p. 149-157)
- Townson, Monica (fascicule n° 20, p. 25-32)
- Transition House (fascicule n° 21, p. 52-62)
- United Church of Canada, Winnipeg Presbytery (fascicule n° 11, p. 59-66)
- Vancouver Gay and Lesbian Community Centre (fascicule n° 9, p. 13-20)
- Vancouver Island Human Rights Coalition (fascicule n° 26, p. 68-73)
- Vancouver Pioneers Association (fascicule n° 9, p. 51-60)
- Vaughan, Fred (fascicule n° 17, p. 121-125)
- Vickers, Jill (fascicule n° 2, p. 30-51)
- Ville d'Ottawa, Comité consultatif sur les minorités visibles (fascicule n° 19, p. 74-83)
- Ville de Moose Jaw (fascicule n° 15, p. 144-154)
- Ville de Toronto (fascicule n° 16, p. 167-186)
- Ville de Vancouver (fascicule n° 9, p. 88-97)
- Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba (fascicule n° 12, p. 24-32)
- Wells, Marion (fascicule n° 23, p. 86)
- Western Canada Feminist Counselling Association (fascicule n° 26, p. 93-100)
- Winn, Conrad (fascicule n° 19, p. 137-150)
- Winnipeg Gay Media Collective (fascicule n° 11, p. 86-96)
- Women for Life, Faith and Family (fascicule n° 17, p. 108-113)
- Women Working with Immigrant Women (fascicule n° 16, p. 203-214)
- Women Working with Immigrant Women du Nouveau-Brunswick (fascicule n° 23, p. 116-124)
- Women's Council de Saint-Jean (fascicule n° 21, p. 68-78)
- Women's Employment and Development Program (fascicule n° 22, p. 55-64)
- Women's Employment Outreach (fascicule n° 14, p. 61-70)
- Women's Health Education Network (fascicule n° 14, p. 46-61)
- Women's Legal Education and Action Fund (fascicule n° 3, p. 5-26; fascicule n° 17, p. 127-134; fascicule n° 23, p. 30-36)
- Women's Network Inc. de l'Île-du-Prince-Édouard (fascicule n° 22, p. 34-43)
- Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton (fascicule n° 10, p. 27-33)
- Working Women's Education Committee (fascicule n° 14, p. 6-13)
- Young Women's Christian Association, Toronto (fascicule n° 16, p. 27-35)
- Young Women's Christian Association, Winnipeg (fascicule n° 11, p. 40-52)
- Yukon Anonymous Gays (fascicule n° 26, p. 143-152)
- Zaitman, Kenneth (fascicule n° 11, p. 66-76)

Ministère de la Défense nationale (fascicule n° 18, p. 5-38)
Ministère de la Justice (fascicule n° 1, p. 32-39; fascicule n° 5 à huis clos; fascicule n° 21, p. 41-51)
Ministère de la Santé et du Bien-être social (fascicule n° 9, à huis clos)
Ministère des Affaires des anciens combattants (fascicule n° 22, p. 123-137)
Ministère du Secrétaire d'Etat, Direction des droits de la personne (fascicule n° 5, à huis clos)
Ministère du Secrétaire d'Etat, Direction du Multiculturalisme (fascicule n° 6, à huis clos)
Ministère du Secrétaire d'Etat, Secrétaire à la condition des personnes handicapées (fascicule n° 9, à huis clos)
Mockle, Daniel (fascicule n° 20, p. 5-13)
Montreal Men's Network (fascicule n° 13, p. 183-190)
Mouvement laïque québécois (fascicule n° 13, p. 75-85)
Nagvi, Rabab (fascicule n° 13, p. 157-162)
National Association of Canadians of Origins in India (fascicule n° 19, p. 101-108)
National Association of Japanese Canadians (fascicule n° 17, p. 15-22)
Nerbas, Myrna (fascicule n° 15, p. 14-27)
New Brunswick Telephone Company Limited (fascicule n° 23, p. 6-19)
Norman, Kenneth (fascicule n° 15, p. 105-116)
North American Centre, Etude de la territorialité humaine (fascicule n° 13, p. 59-64)
North Shore Women's Centre (fascicule n° 26, p. 5-21)
Nova Scotia League for Equal Opportunity (fascicule n° 14, p. 122-138)
Organisation de la sauvegarde des Droits des Enfants (fascicule n° 13, p. 5-12)
Organizational Society of Spouses of Military Members (fascicule n° 27, p. 20-32)
Oscar Wilde Memorial Society (fascicule n° 11, p. 76-86)
Parti communiste canadien (fascicule n° 16, p. 214-225)
Planned Parenthood Saskatchewan (fascicule n° 15, p. 116-124)
Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women (fascicule n° 22, p. 92-110)
Prince Edward Island Coalition Against Pornography (fascicule n° 22, p. 5-16)
Professional Native Women's Association (fascicule n° 9, p. 43-51)
Provincial Advisory Council on the Status of Women for Newfoundland and Labrador (fascicule n° 21, p. 78-96)
Psychiatric Patient's Advocate Office (fascicule n° 17, p. 89-98)
Ratushny, Ed (fascicule n° 2, p. 5-30)
Real Women of Canada (fascicule n° 17, p. 33-45)
Real Women of Canada, Colombie-Britannique (fascicule n° 26, p. 130-143)
Regina Status of Women (fascicule n° 15, p. 138-144)
Richardson, Scott (fascicule n° 26, p. 153-156)
Right to Privacy Committee (fascicule n° 16, p. 192-203)
RITES for Lesbian and Gay Liberation (fascicule n° 16, p. 187-192)
Robinson, Shirley (fascicule n° 19, p. 91-100)
Rowley, Susannah (fascicule n° 14, p. 110-122)
Roy, Albert (fascicule n° 20, p. 32-38)
Saskatchewan Action Committee, Condition de la femme (fascicule n° 15, p. 48-56)
Saskatchewan Association on Human Rights (fascicule n° 15, p. 6-13)
Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network (fascicule n° 15, p. 38-47)
Saskatchewan Business and Professional Women's Club (fascicule n° 15, p. 84-94)
Saskatchewan Government Employees Union (fascicule n° 15, p. 92-104)
Saskatchewan Human Rights Commission (fascicule n° 15, p. 124-133)
Saskatchewan Native Women's Association (fascicule n° 15, p. 156-167)
Saskatchewan Voice of the Handicapped (fascicule n° 15, p. 56-66)

Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales (fascicule n° 10, p. 96-106; fascicule n° 14, p. 94-101)
 Fédération canadienne des enseignants (fascicule n° 17, p. 114-121)
 Fédération canadienne des femmes diplômées des Universités (fascicule n° 20, p. 72-82)
 Fédération des sociétés sikhs du Canada (fascicule n° 19, p. 49-58)
 Fredrickson and District Labour Council (fascicule n° 23, p. 100-108)
 Gay Alliance for Equality (fascicule n° 14, p. 33-37)
 Gay Alliance Towards Equality (fascicule n° 10, p. 10-27)
 Gay and Lesbian Awareness (fascicule n° 10, p. 10-27)
 Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary (fascicule n° 27, p. 47-52)
 Gay Community of Regina (fascicule n° 15, p. 69-84)
 Gay Rights Union (fascicule n° 9, p. 69-78)
 Gayblevision (fascicule n° 9, p. 6-13)
 Gays of Newfoundland (fascicule n° 21, p. 5-16)
 Gays of Ottawa (fascicule n° 20, p. 101-116)
 Gendarmerie royale du Canada (fascicule n° 6, p. 4-29)
 Gendarmerie royale du Canada, Association des 17 Divisions (fascicule n° 13, p. 82-94)
 Gendarmerie royale du Canada, Représentants divisionnaires des relations fonctionnel-les du comité exécutif national (fascicule n° 25, p. 102-110)
 Greater Vancouver Association of the Deaf (fascicule n° 26, p. 21-27)
 Indian Homemakers' Association (fascicule n° 26, p. 78-92)
 Institut canadien de recherche sur les femmes, Nouvelle-Ecosse (fascicule n° 14, p. 139-146)
 Institut canadien des acteurs (fascicule n° 20, p. 14-25)
 Institut canadien des droits humains (fascicule n° 20, p. 83-101)
 Institut national canadien pour les aveugles (fascicule n° 20, p. 117-126)
 Institut Saint-Laurent (fascicule n° 13, p. 65-75)
 Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans and Friends (fascicule n° 19, p. 63-74)
 Island Gay Society (fascicule n° 26, p. 107-118)
 Jackman, Barbara (fascicule n° 24, p. 20-38)
 Karmas, Adelle (fascicule n° 19, p. 5-14)
 Latham, Gregory (fascicule n° 10, p. 106-113)
 Lea, Walter (fascicule n° 22, p. 27-34)
 Legge, Bruce (fascicule n° 24, p. 48-61)
 Lennoxville and District Women's Centre (fascicule n° 13, p. 147-156)
 Lesbian and Feminist Mothers (fascicule n° 9, p. 23-32)
 Lesbian Information Line, Calgary (fascicule n° 27, p. 47-52)
 Lesbians for Equality (fascicule n° 11, p. 88-94)
 Ligue pour les droits de l'homme B'Nai B'Rith (fascicule n° 24, p. 6-20)
 Lambias-Wolff, Jaime (fascicule n° 13, p. 24-34)
 Long, Linda (fascicule n° 10, p. 113-130)
 Maloney, Peter (fascicule n° 16, p. 132-142)
 Manitoba Action Committee on the Status of Women (fascicule n° 12, p. 4-13)
 Manitoba Association of Rights & Liberties (fascicule n° 12, p. 43-56)
 Manitoba Association of Women and the Law (fascicule n° 12, p. 13-24)
 Manitoba Gay Coalition (fascicule n° 11, p. 96-102)
 Manitoba League of the Physically Handicapped (fascicule n° 11, p. 52-58)
 Manitoba Teachers Society (fascicule n° 11, p. 25-34)
 McIntyre, John (fascicule n° 26, p. 49-56)
 Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children (fascicule n° 16, p. 157-167)
 Metropolitan Church of Winnipeg (fascicule n° 11, p. 102-107)
 Ministère de l'Emploi et de l'Immigration (fascicule n° 9, à huis clos)

Comité consultatif auprès du Président du Conseil du Trésor sur l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique (fascicule n° 16, p. 5-16)
Commission canadienne des droits de la personne (fascicule n° 8, p. 4-24; fascicule n° 24, p. 62-70)
Commission de l'emploi et de l'immigration (fascicule n° 9, à huis clos)
Commission de réforme du droit du Canada (fascicule n° 25, p. 123-135)
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (fascicule n° 23, p. 20-29)

Commission des droits de la personnes de l'Île-du-Prince-Édouard (fascicule n° 22, p. 111-123)
Committee for Racial Justice (fascicule n° 9, p. 107-114)
Committee on Community and Race Relations du maire de Toronto (fascicule n° 16, p. 167-186)
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme (fascicule n° 16, p. 45-50)
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, Nouvelle-Écosse (fascicule n° 14, p. 13-24)

Congrès du Travail du Canada (fascicule n° 25, p. 54-69)
Congrès juif canadien (fascicule n° 17, p. 5-15)
Conscience Canada Inc. (fascicule n° 26, p. 74-78)
Conseil canadien contre la pornographie dans les médias (fascicule n° 20, p. 39-48)
Conseil canadien de coordination de la déficience auditive (fascicule n° 20, p. 49-60)
Conseil canadien de Développement social (fascicule n° 20, p. 60-71)
Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs (fascicule n° 14, p. 102-110)
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (fascicule n° 4, p. 30-53)
Conseil consultatif sur la condition de la femme, Nouveau-Brunswick (fascicule n° 23, p. 87-100)

Conseil de la planification du Toronto métropolitain (fascicule n° 25, p. 18-34)
Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard (fascicule n° 22, p. 79-92)
Conseil des universités de l'Ontario (fascicule n° 16, p. 177-189)
Conseil ethnoculturel du Canada (fascicule n° 7, p. 5-25; fascicule n° 28, p. 4-25)
Conseil national des Canadiens Chinois (fascicule n° 16, p. 38-45)
Conseil national sur le troisième âge (fascicule n° 5, p. 6-23)
Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland & Labrador (fascicule n° 21, p. 16-24)
Consumer Support Network (fascicule n° 14, p. 85-93)

Côté, Denis (fascicule n° 13)
Crosbie, l'Honorable John (fascicule n° 21, p. 41-51)
Davis, l'Honorable Jack (fascicule n° 26, p. 57-68)
Dignity Canada Dignité (fascicule n° 11, p. 107-116)
Dignity Edmonton Dignité (fascicule n° 10, p. 14-26)
Droits de la personne, Île-du-Prince-Édouard (fascicule n° 22, p. 43-55)
Ducharme, Theresa (fascicule n° 12, p. 33-42)
Église Adventiste du Septième Jour au Canada (fascicule n° 19, p. 130-136)
Église communautaire métropolitaine (fascicule n° 25, p. 93-102)
Église Unie du Canada (fascicule n° 17, p. 67-76)
Elizabeth Fry Society of Halifax (fascicule n° 14, p. 146-150)
Families of Gays (fascicule n° 11, p. 34-39)
Fathers Alberta (fascicule n° 27, p. 52-58)
Fathers Fighting Back (fascicule n° 21, p. 96-104; fascicule n° 23, p. 108-116)
Fathers for Equality in Divorce (fascicule n° 13, p. 121-133)

Fearn, Steven Thomas (fascicule n° 9, p. 32-34)

- Association du barreau canadien (fascicule n° 16, p. 58-77)
 Association multiculturelle de Fredericton (fascicule n° 23, p. 79-86)
 Association multiculturelle de la Nouvelle-Ecosse (fascicule n° 14, p. 71-83)
 Association nationale des retraités (fascicule n° 19, p. 58-63)
 Association pour le droit à l'avortement (fascicule n° 16, p. 17-26)
 Association pour le droit à l'avortement, Halifax (fascicule n° 14, p. 24-33)
 Association pour le droit à l'avortement, Ile-du-Prince-Edouard (fascicule n° 22, p. 20-27)
 Association pour les droits des gais du Québec (fascicule n° 13, p. 133-139)
 Barlow, Maude (fascicule n° 19, p. 83-91)
 Barry, Leo (fascicule n° 21, p. 25-29)
 Battcock, Adrian (fascicule n° 21, p. 62-67)
 Baxter, Monsieur et Madame J.M. (fascicule n° 27, p. 59-66)
 Bell Canada (fascicule n° 25, p. 70-80)
 Black, William (fascicule n° 2, p. 9-30)
 Bouchard, Mario (fascicule n° 20, p. 5-13)
 British Columbia Association of Social Workers (fascicule n° 9, p. 34-42)
 British Columbia Coalition of the Disabled (fascicule n° 26, p. 101-106)
 British Columbia Human Rights Coalition, Vancouver Region (fascicule n° 26, p. 36-41)
 British Columbia New Democratic Party, Women's Rights Committee (fascicule n° 9, p. 60-69)
 British Columbia Women's Liberal Commission (fascicule n° 9, p. 115-124)
 British Columbians for Mentally Handicapped People (fascicule n° 9, p. 97-107)
 Calgary Association of Women and the Law (fascicule n° 27, p. 5-14)
 Calgary Birth Control Association (fascicule n° 27, p. 14-20)
 Canadian Human Rights Advocate (fascicule n° 16, p. 97-112)
 Canadian Women for Free Enterprise (fascicule n° 26, p. 118-130)
 Centre d'aide aux victimes de viol, Fredericton (fascicule n° 23, p. 36-45)
 Centre recherches-action sur les relations raciales (fascicule n° 13, p. 13-24)
 Charter of Rights Coalition (Vancouver) (fascicule n° 9, p. 124-134)
 Charter of Rights Coalition of Manitoba (fascicule n° 11, p. 18-24)
 Charter of Rights Educational Fund (fascicule n° 16, p. 113-132)
 Chetwynd Women's Resource Society (fascicule n° 26, p. 27-35)
 Citizens for Public Justice (fascicule n° 24, p. 38-48)
 Citizens for Reproductive Choice (fascicule n° 15, p. 133-138)
 Club de l'Age d'Or de Victoriaville (fascicule n° 13, p. 139-146)
 Club des femmes de carrières libérales et commerciales de l'Ontario (fascicule n° 17, p. 134-141)
 Club des femmes de carrières libérales et commerciales de Montréal (fascicule n° 13, p. 110-121)
 Coalition ad hoc de groupes féministes de Montréal (fascicule n° 13, p. 162-172)
 Coalition des organisations provinciales des handicapés (fascicule n° 4, p. 5-28; fascicule n° 11, p. 5-18)
 Coalition on Employment Equity for Disabled Persons (fascicule n° 17, p. 23-33)
 Coalition pour la protection de la vie humaine, Nouveau-Brunswick (fascicule n° 23, p. 45-55)
 Coalition pour les droits des personnes gais en Ontario (fascicule n° 16, p. 225-234)
 Comité canadien d'action sur le statut de la femme (fascicule n° 13, p. 95-110; fascicule n° 14, p. 6-15 & p. 83-85; fascicule n° 17, p. 56-66)
 Comité canadien d'action sur le statut de la femme, Colombie-Britannique (fascicule n° 9, p. 133-140)

Abortion by Choice, Calgary (fascicule n° 10, p. 70-82)
 Abortion by Choice, Edmonton (fascicule n° 10, p. 70-82)
 Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action (fascicule n° 13, p. 39-49)
 Advocacy Resource Centre for the Handicapped (fascicule n° 17, p. 76-89)
 Alberta Association for the Mentally Handicapped (fascicule n° 27, p. 39-47)
 Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons (fascicule n° 10, p. 49-60)
 Alberta Federation of Labour (fascicule n° 10, p. 82-95)
 Alberta Federation of Women United for Families (fascicule n° 10, p. 40-49)
 Alberta Native Women's Association (fascicule n° 27, p. 32-39)
 Alberta Status of Women Action Committee (fascicule n° 10, p. 33-40)
 Alberta Union of Public Employees (fascicule n° 10, p. 4-10)
 Alcock, Stuart (fascicule n° 26, p. 41-49)
 Alliance de la Fonction publique du Canada (fascicule n° 25, p. 80-92)
 Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (fascicule n° 15, p. 27-37)
 Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes (fascicule n° 19, p. 119-129)
 Association canadienne des diabétiques (fascicule n° 19, p. 22-32)
 Association canadienne des employés du transport aérien (fascicule n° 19, p. 109-117)
 Association canadienne des paraplégiques (fascicule n° 16, p. 90-97; fascicule n° 23, p. 55-66)
 Association canadienne des professeurs des universités (fascicule n° 25, p. 46-53)
 Association canadienne des sourds (fascicule n° 4, p. 12-28; fascicule n° 26, p. 21-27)
 Association canadienne pour enfants et adultes ayant des troubles d'apprentissage (fascicule n° 19, p. 32-49)
 Association canadienne pour l'intégration communautaire (fascicule n° 25, p. 5-18)
 Association canadienne pour la santé mentale (fascicule n° 17, p. 98-107)
 Association canadienne pour la santé mentale, Nouveau-Brunswick (fascicule n° 23, p. 67-78)
 Association des écoles alternatives et indépendantes de l'Ontario (fascicule n° 16, p. 142-149)
 Association des Femmes autochtones du Québec (fascicule n° 13, p. 31-39)
 Association des femmes collaboratrices (fascicule n° 13, p. 49-59)
 Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc. (fascicule n° 13, p. 172-190)
 Association des psychiatres du Canada (fascicule n° 19, p. 150-159)

Audiences

<i>Date</i>	<i>Lieu</i>	<i>Procès-verbaux et témoignages</i>
Le 26 mars 1985	Ottawa	Fascicule n° 1
Les 16-18 avril 1985	Ottawa	Fascicules n°s 2, 3, & 4
Les 23-25 avril 1985	Ottawa	Fascicules n°s 5 & 6
Le 1 ^{er} mai 1985	Ottawa	Fascicule n° 6
Le 7 mai 1985	Ottawa	Fascicule n° 7
Le 9 mai 1985	Ottawa	Fascicule n° 8
Les 15-16 mai, 1985	Ottawa	Fascicule n° 9
Le 27 mai 1985	Vancouver	Fascicule n° 9
Le 29 mai 1985	Edmonton	Fascicule n° 10
Les 30-31 mai 1985	Winnipeg	Fascicules n°s 11 & 12
Le 4 juin 1985	Montréal	Fascicule n° 13
Le 6 juin 1985	Halifax	Fascicule n° 14
Le 13 juin 1985	Regina	Fascicule n° 15
Les 17-18 juin 1985	Toronto	Fascicules n°s 16 & 17
Le 19 juin 1985	Ottawa	Fascicule n° 18
Les 15-16 juillet 1985	Ottawa	Fascicules n°s 19 & 20
Le 26 août 1985	Saint-Jean	Fascicule n° 21
Les 27-28 août 1985	Charlottetown	Fascicule n° 22
Le 29 août 1985	Fredericton	Fascicule n° 23
Le 9 septembre 1985	Ottawa	Fascicule n° 24
Le 6 septembre 1985	Ottawa	Fascicule n° 25
Le 8 septembre 1985	Ottawa	Fascicule n° 26
Le 20 septembre 1985	Calgary	Fascicule n° 27
Le 26 septembre 1985	Ottawa	Fascicule n° 28

(2) La loi ou la disposition qui fait l'objet d'une déclaration conforme au présent article et en vigueur a l'effet qu'elle aurait sauf la disposition en cause de la charte.

(3) La déclaration visée au paragraphe (1) cesse d'avoir effet à la date qui y est précisée ou, au plus tard, cinq ans après son entrée en vigueur.

(4) Le Parlement ou une législature peut adopter de nouveau une déclaration visée au paragraphe (1).

(5) Le paragraphe (3) s'applique à toute déclaration adoptée sous le régime du paragraphe (4).

Titre

34. Titre de la présente partie : *Charte canadienne des droits et libertés*.

droits ou libertés garantis par la présente charte, ces éléments de preuve sont écartés s'il est établi, eu égard aux circonstances, que leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Dispositions générales

25. Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne porte pas atteinte aux droits ou libertés — ancestraux, issus de traités ou autres — des peuples autochtones du Canada, notamment :

- (a) aux droits ou libertés reconnus par la Proclamation royale du 7 octobre 1763;

- (b) aux droits ou libertés acquis par règlement de revendications territoriales.

26. Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne constitue pas une négation des autres droits ou libertés qui existent au Canada.

27. Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

28. Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

29. Les dispositions de la présente charte ne portent pas atteinte aux droits ou privilèges garantis en vertu de la Constitution du Canada concernant les écoles séparées et autres écoles confessionnelles.

30. Dans la présente charte, les dispositions qui visent les provinces, leur législature ou leur assemblée législative visent également le territoire du Yukon, les Territoires du Nord-Ouest ou leurs autorités législatives compétentes.

31. La présente charte n'élargit pas les compétences législatives de quelque organisme ou autorité que ce soit.

Application de la charte

32. (1) La présente charte s'applique :

- (a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest;

- (b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), l'article 15 n'a d'effet que trois ans après l'entrée en vigueur du présent article.

33. (1) Le Parlement ou la législature d'une province peut adopter une loi où il est expressément déclaré que celle-ci ou une de ses dispositions a effet indépendamment d'une disposition donnée de l'article 2 ou des articles 7 à 15 de la présente charte.

des éléments de preuve ont été obtenus dans des conditions qui portent atteinte aux (2) Lorsque, dans une instance visée au paragraphe (1) le tribunal a conclu que

24. (1) Toute personne, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

Recours

(b) comprend, lorsque le nombre de ces enfants le justifie, le droit de les faire instruire dans des établissements d'enseignement de la minorité linguistique financés sur les fonds publics.

(a) s'exerce partout dans la province où le nombre des enfants des citoyens qui ont ce droit est suffisant pour justifier à leur endroit la prestation, sur les fonds publics, de l'instruction dans la langue de la minorité;

(3) Le droit reconnu aux citoyens canadiens par les paragraphes (1) et (2) de faire instruire leurs enfants, aux niveaux primaire et secondaire, dans la langue de la minorité francophone ou anglophone d'une province :

(2) Les citoyens canadiens dont un enfant a reçu ou reçoit son instruction, au niveau primaire ou secondaire, en français ou en anglais au Canada ont le droit de faire instruire tous leurs enfants, aux niveaux primaire et secondaire, dans la langue de cette instruction.

(b) qui ont reçu leur instruction, au niveau primaire, en français ou en anglais au Canada et qui résident dans une province où la langue dans laquelle ils ont reçu cette instruction est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province, ont, dans l'un ou l'autre cas, le droit d'y faire instruire leurs enfants, aux niveaux primaire et secondaire, dans cette langue.

(a) dont la première langue apprise et encore comprise est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province où ils résident,

23. (1) Les citoyens canadiens :

Droits à l'instruction dans la langue de la minorité

22. Les articles 16 à 20 n'ont pas pour effet de porter atteinte aux droits et privilèges, antérieurs ou postérieurs à l'entrée en vigueur de la présente charte et découlant de la loi ou de la coutume, des langues autres que le français ou l'anglais.

21. Les articles 16 à 20 n'ont pas pour effet, en ce qui a trait à la langue française ou anglaise, ou à ces deux langues, de porter atteinte aux droits, privilèges ou obligations qui existent ou sont maintenus aux termes d'une autre disposition de la Constitution du Canada.

(2) Le public a, au Nouveau-Brunswick, droit à l'emploi du français ou de l'anglais pour communiquer avec tout bureau des institutions de la législature ou du gouvernement ou pour en recevoir les services.

(b) l'emploi du français et de l'anglais se justifie par la vocation du bureau.

(a) l'emploi du français ou de l'anglais fait l'objet d'une demande importante;

de tout autre bureau de ces institutions là où, selon le cas :

20. (1) Le public a, au Canada, droit à l'emploi du français ou de l'anglais pour communiquer avec le siège ou l'administration centrale des institutions du Parlement ou du gouvernement du Canada ou pour en recevoir les services; il a le même droit à l'égard

(2) Chacun a le droit d'employer le français ou l'anglais dans toutes les affaires dont sont saisis les tribunaux du Nouveau-Brunswick et dans tous les actes de procédure qui en découlent.

19. (1) Chacun a le droit d'employer le français ou l'anglais dans toutes les affaires dont sont saisis les tribunaux établis par le Parlement et dans tous les actes de procédure qui en découlent.

(2) Les lois, les archives, les comptes rendus et les procès-verbaux de la Législature du Nouveau-Brunswick sont imprimés et publiés en français et en anglais, les deux versions des lois ayant également force de loi et celles des autres documents ayant même valeur.

18. (1) Les lois, les archives, les comptes rendus et les procès-verbaux du Parlement sont imprimés et publiés en français et en anglais, les deux versions des lois ayant également force de loi et celles des autres documents ayant même valeur.

(2) Chacun a le droit d'employer le français ou l'anglais dans les débats et travaux de la Législature du Nouveau-Brunswick.

17. (1) Chacun a le droit d'employer le français ou l'anglais dans les débats et travaux du Parlement.

(3) La présente charte ne limite pas le pouvoir du Parlement et des législatures de favoriser la progression vers l'égalité de statut ou d'usage du français et de l'anglais.

(2) Le français et l'anglais sont les langues officielles du Nouveau-Brunswick; ils ont un statut et des droits et privilèges égaux quant à leur usage dans les institutions de la Législature et du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

16. (1) Le français et l'anglais sont les langues officielles du Canada; ils ont un statut et des droits et privilèges égaux quant à leur usage dans les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada.

Langues officielles du Canada

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(c) de faire contrôler, par *habeas corpus*, la légalité de sa détention et d'obtenir, le cas échéant, sa libération.

11. Tout inculpé a le droit :

- (a) d'être informé sans délai anormal de l'infraction précise qu'on lui reproche;
- (b) d'être jugé dans un délai raisonnable;

(c) de ne pas être contraint de témoigner contre lui-même dans toute poursuite intentée contre lui pour l'infraction qu'on lui reproche;

(d) d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable, conformément à la loi, par un tribunal indépendant et impartial à l'issue d'un procès public et équitable;

(e) de ne pas être privé sans juste cause d'une mise en liberté assortie d'un cautionnement raisonnable;

(f) sauf s'il s'agit d'une infraction relevant de la justice militaire, de bénéficier d'un procès avec jury lorsque la peine maximale prévue pour l'infraction dont il est accusé est un emprisonnement de cinq ans ou une peine plus grave;

(g) de ne pas être déclaré coupable en raison d'une action ou d'une omission qui, au moment où elle est survenue, ne constituait pas une infraction d'après le droit interne du Canada ou le droit international et n'avait pas de caractère criminel d'après les principes généraux de droit reconnus par l'ensemble des nations;

(h) d'une part de ne pas être jugé de nouveau pour une infraction dont il a été définitivement acquitté, d'autre part de ne pas être jugé ni puni de nouveau pour une infraction dont il a été définitivement déclaré coupable et puni;

(i) de bénéficié de la peine la moins sévère, lorsque la peine qui sanctionne l'infraction dont il est déclaré coupable est modifiée entre le moment de la perpétration de l'infraction et celui de la sentence.

12. Chacun a droit à la protection contre tous traitements ou peines cruels et inusités.

13. Chacun a droit à ce qu'aucun témoignage incriminant qu'il donne ne soit utilisé pour l'incriminer dans d'autres procédures sauf lors de poursuites pour parjure ou pour témoignages contradictoires.

14. La partie ou le témoin qui ne peuvent suivre les procédures, soit parce qu'ils ne comprennent pas ou ne parlent pas la langue employée, soit parce qu'ils sont atteints de surdité, ont droit à l'assistance d'une interprète.

Droits à l'égalité

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute

- (b) d'avoir recours sans délai à l'assistance d'un avocat et d'être informé de ce droit;
- (a) d'être informé dans les plus brefs délais des motifs de son arrestation ou de sa détention;
10. Chacun a le droit, en cas d'arrestation ou de détention :
9. Chacun a droit à la protection contre la détention ou l'emprisonnement arbitraires.
8. Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.
7. Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

Garanties juridiques

- (4) Les paragraphes (2) et (3) n'ont pas pour objet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieur à la moyenne.
- (a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;
- (b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.
- (3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés :
- (a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;
- (b) de gagner leur vie dans toute province.
- (2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit :
6. (1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.

Liberté de circulation et d'établissement

5. Le Parlement et les législatures tiennent une séance au moins une fois tous les douze mois.
- question au-delà de cinq ans en cas de guerre, d'invasion ou d'insurrection, réelles ou appréhendées, pourvu que cette prolongation ne fasse pas l'objet d'une opposition exprimée par les voix du tiers des députés de la Chambre des communes ou de l'assemblée législative.

Charte Canadienne des droits et libertés

Attendu que le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu et la primauté du droit :

Garantie des droits et libertés

1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Libertés fondamentales

2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

- (a) liberté de conscience et de religion;
- (b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- (c) liberté de réunion pacifique;
- (d) liberté d'association.

Droits démocratiques

3. Tout citoyen canadien a le droit de vote et est éligible aux élections législatives fédérales ou provinciales.

4. (1) Le mandat maximal de la Chambre des communes et des assemblées législatives est de cinq ans à compter de la date fixée pour le retour des brefs relatifs aux élections générales correspondantes.

(2) Le mandat de la Chambre des communes ou celui d'une assemblée législative peut être prolongé respectivement par le Parlement ou par la législature en

79. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ajoutant une disposition dérogatoire confirmant la primauté de cette loi sur les lois fédérales contradictoires, à moins qu'il ne soit expressément précisé que celles-ci s'appliquent nonobstant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (page 142)
80. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que les employeurs soient tenus de procéder à une adaptation raisonnable, c'est-à-dire de prendre des dispositions spéciales sans que cela ne constitue une contrainte excessive, pour répondre aux besoins particuliers des employés appartenant aux groupes protégés contre toute discrimination aux termes de la Loi. (page 143)
81. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que celle-ci vise explicitement la discrimination systémique, c'est-à-dire les pratiques qui nuisent à certains groupes, mais dont le caractère discriminatoire n'est pas flagrant. (page 143)
82. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'ajouter à la liste des motifs de discrimination illicite les convictions politiques et le fait d'avoir été accusé ou reconnu coupable d'un acte criminel, sous réserve des arguments de défense habituels concernant les exigences professionnelles normales et d'autres justifications valables, le cas échéant. (page 144)
83. Nous recommandons que soit modifié le Règlement de la Chambre des communes, afin de prévoir un comité permanent des droits de la personne chargé de surveiller la protection des droits de la personne, y compris les droits à l'égalité. (page 147)
84. Nous recommandons que les rapports annuels et les budgets de la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi que les parties des rapports annuels de tout ministère fédéral, notamment du ministère de la Justice, du Secrétariat d'Etat et de la Commission de l'emploi et de l'immigration, qui portent sur les droits de la personne et sur les droits à l'égalité, y compris sur l'équité en matière d'emploi, soient renvoyés au comité permanent des droits de la personne. (page 147)
85. Nous recommandons que soit modifiée la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que la Commission canadienne des droits de la personne fasse rapport directement au Parlement. (page 147)

les postulants à des emplois relevant de la compétence fédérale ne portent que sur l'aptitude du candidat à remplir les fonctions essentielles du poste en question. (page 126)

71. Nous recommandons que, en consultation avec les provinces, le gouvernement fédéral s'empresse de veiller à ce que les services de garde d'enfants qui sont offerts au Canada soient appropriés, accessibles et abordables. (page 127)

Des questions diverses concernant l'égalité

72. Nous recommandons que dorénavant toutes les lois fédérales soient rédigées dans un langage non sexiste. (page 130)

73. Nous recommandons que les nominations faites par arrêté-en-conseil, y compris les nominations judiciaires, reflètent la composition de la société canadienne, conformément aux objectifs énoncés à l'article 15 de la *Charte*, et que les critères retenus pour la sélection des juges tiennent compte du rôle déterminant que ceux-ci seront appelés à jouer, lorsqu'ils interprètent et appliquent les dispositions de la Charte. (page 131)

74. Nous recommandons que la *Loi sur la pension de la Fonction publique* soit modifiée de façon à en supprimer la disposition fixant à 18 ans l'âge minimal de cotisation au compte de la pension de retraite, de sorte qu'il n'y aurait aucune limite d'âge minimale à cet égard. (page 132)

75. Nous recommandons que le *Code criminel* soit modifié afin que les infractions sexuelles ne pouvant être commises que par une personne de sexe masculin avec une personne de sexe féminin s'appliquent également aux actes analogues commis par une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin. (page 133)

76. Nous recommandons au gouvernement, d'améliorer son contrôle des produits de santé et d'hygiène, y compris celui des médicaments, d'exercer, par le biais des ministères de la Consommation et des Corporations, de la Santé et du Bien-être social, un contrôle plus rigoureux sur l'étiquetage, l'emballage et la publicité relative à ces produits, et de consacrer davantage de fonds à la mise au point de produits de santé destinés aux femmes. (page 135)

77. Nous recommandons que la *Loi électorale du Canada* soit modifiée de telle sorte que les conjoints et les enfants à charge qui accompagnent des membres des Forces armées canadiennes et de la Fonction publique envoyés en poste à l'étranger puissent voter, aux élections générales, dans la circonscription électorale où ils déclarent résider ordinairement au Canada. Les conjoints et les enfants à charge devraient être tenus de remplir une déclaration de résidence semblable à celle que doivent remplir les membres des Forces armées et de la Fonction publique envoyés en poste à l'étranger. (page 137)

78. Nous recommandons que l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* soit modifié de telle sorte que les droits politiques des fonctionnaires soient assujettis uniquement aux restrictions strictement nécessaires à la neutralité politique de la Fonction publique. (page 138)

60. Nous recommandons que les lois relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent à tous les employeurs du secteur public fédéral de même qu'aux employeurs relevant de la compétence fédérale et que les rajustements nécessaires en ce qui concerne les entreprises et les organismes moins importants puissent être faits par règlement. (page 119)

61. Nous recommandons que les représentants des groupes cibles désignés (les femmes, les membres de minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées) participent au besoin, avec les employeurs et les syndicats, à l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi. (page 119)

62. Nous recommandons que les lois destinées à assurer l'équité en matière d'emploi contiennent des mécanismes d'application selon lesquels la Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'étudier les programmes spéciaux dans ce domaine, et disposerait des ressources financières et humaines voulues pour ce faire. (page 120)

63. Pour garantir l'équité en matière d'emploi, nous recommandons que soit établi par voie législative un programme d'obligation contractuelle qui s'appliquerait à toutes les entreprises fournissant des biens et des services au gouvernement du Canada; les rajustements nécessaires pourraient être faits par règlement, pour tenir compte de l'importance de chaque entreprise ou du volume de ses transactions avec le gouvernement. (page 120)

64. Nous recommandons que Statistique Canada recueille, lors du recensement, des données permettant d'élaborer et d'évaluer les programmes d'équité en matière d'emploi. (page 121)

65. Nous recommandons que les lois sur l'équité en matière d'emploi prévoient un examen périodique des programmes spéciaux, de façon que ceux-ci soient adaptés ou supprimés selon l'évolution de la situation. (page 121)

66. Nous recommandons que les programmes fédéraux de formation et d'instruction soient rendus accessibles aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux membres des minorités visibles de façon à atteindre l'équité en matière d'emploi. (page 122)

67. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne poursuive activement la mise en oeuvre, dans tous les secteurs relevant de sa compétence, du principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, tel qu'il est défini à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (page 124)

68. Nous recommandons que le gouvernement fédéral révise les dispositions actuelles de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de façon à s'assurer que l'application du principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur ne soit pas indûment restreinte par le libellé actuel de la Loi. (page 124)

69. Nous recommandons que la *Loi de l'impôt sur le revenu* soit modifiée de façon que les personnes handicapées aient droit à déduire de leur revenu les coûts des appareils et des services spéciaux, y compris les frais de transport supplémentaires, nécessaires à leur emploi et découlant directement de leur handicap. (page 124)

70. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne veille à ce que les examens médicaux et physiques auxquels doivent se soumettre

52. Nous recommandons d'abroger l'alinéa 14(4)f) de la *Loi électorale du Canada* afin que les déficients mentaux aient le même droit d'être recensés et de voter que tous les autres Canadiens. (page 99)
53. Nous recommandons que le ministre de la Justice apporte, à la première occasion, des modifications au *Code criminel* de manière à supprimer les cas où une personne atteinte de déficience mentale ne bénéficie pas d'une protection égale ni du bénéfice égal de la loi. (page 102)

Le travail à temps partiel

54. Nous recommandons l'adoption d'une définition du travail à temps partiel qui engloberait toutes les catégories de travail à temps partiel, y compris le travail saisonnier, comme suit : un travailleur à temps partiel est un employé qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur au nombre hebdomadaire ou mensuel fixé normalement pour des personnes occupant des postes analogues. (page 108)
55. Nous recommandons que les lois et politiques fédérales soient modifiées de telle sorte que les employés à temps partiel, y compris les employés saisonniers, bénéficient des mêmes avantages statutaires que les travailleurs à temps plein, au *pro rata* de leurs heures de travail. (page 109)
56. Nous recommandons que les lois et politiques fédérales soient modifiées de façon que les employés à temps partiel, y compris les employés saisonniers, qui ont travaillé huit heures par semaine ou plus pour le même employeur pendant plus d'un an, puissent contribuer au *pro rata* de leurs heures de travail aux régimes de pensions et d'assurance visant les travailleurs à temps plein. (page 109)
57. Nous recommandons que le nombre de quinze heures par semaine, exigé pour qu'un employé puisse cotiser et bénéficier des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, soit réduit afin de mieux tenir compte des horaires de travail des employés à temps partiel, mais que la limite fixée ne soit pas inférieure à huit heures par semaine. (page 109)
58. Nous recommandons que les lois fédérales et les régimes de retraite prennent en considération les besoins particuliers des employés à temps partiel afin que ceux-ci puissent bénéficier plus tôt de la dévolution et de la transférabilité de leurs droits à pension. (page 110)

L'équité en matière d'emploi

59. Nous recommandons l'adoption de mesures législatives prévoyant l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi au niveau fédéral et obligeant les employeurs : a) à concevoir et à maintenir des pratiques d'emploi visant à lever les obstacles discriminatoires et b) à augmenter au besoin la proportion de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles données en milieu de travail, sans toutefois qu'il soit nécessaire d'établir des quotas. (page 118)

gouvernement et au Parlement du Canada de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'elles soient mises en oeuvre sans autre délai. (page 92)

43. Nous recommandons qu'un organisme fédéral de coordination soit chargé de surveiller la mise en oeuvre des programmes destinés à aider les invalides, en leur donnant notamment accès aux installations et aux services, et qu'il favorise activement le respect des droits des personnes handicapées. (page 93)

44. Nous recommandons que soient fixés par voie législative le mandat de cet organisme de coordination et celui du ministre qui en serait responsable, et que ceux-ci soient tenus de présenter au Parlement un rapport annuel qui serait renvoyé de façon automatique et permanente au Sous-comité sur les invalides et les handicapés. (page 93)

45. Nous recommandons aussi que le Sous-comité parlementaire sur les invalides et les handicapés dispose d'un mandat plus étendu l'autorisant à mener des enquêtes et à faire des propositions au sujet des programmes destinés aux invalides. (page 93)

46. Nous recommandons que, en consultation avec le ministre responsable de la condition des personnes handicapées, les ministères et organismes établissent immédiatement des priorités et des calendriers de mise en oeuvre des programmes destinés à assurer aux invalides l'accès aux installations et aux services relevant du gouvernement fédéral. Ces priorités et ces calendriers devront être déposés au Parlement et soumis au Sous-comité sur les invalides et les handicapés. (page 94)

47. Nous recommandons que les invalides soient consultés lors de l'élaboration de programmes et de mesures rentables conçus pour leur permettre l'accès aux installations et aux services de compétence fédérale. (page 94)

48. Nous recommandons que le gouvernement fédéral utilise les pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur les passages d'eau*, la *Loi sur la marine marchande du Canada*, la *Loi sur les transports*, la *Loi nationale sur les transports*, la *Loi sur les chemins de fer* et la *Loi sur l'aéronautique*, pour imposer l'application de normes d'accès des invalides aux installations et aux services de compétence fédérale. (page 94)

49. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne adopte de nouvelles directives pour s'assurer que les restrictions au droit d'accès des invalides aux installations et services, en vertu de l'alinéa 14g) et du paragraphe 41(4) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sont soigneusement limitées et clairement définies. (page 95)

50. Nous recommandons que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les autorités provinciales, établisse des priorités provinciales et des calendriers de mise en oeuvre des programmes d'accès des invalides aux installations et aux services et que le gouvernement fasse rapport sur les progrès réalisés d'ici le 1^{er} juillet 1986 au Sous-comité sur les invalides et les handicapés. (page 96)

La déficience mentale

51. Nous recommandons que les lois et les politiques fédérales assurant des prestations ou une protection aux déficients mentaux soient modifiées de façon à inclure les

34. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié de façon qu'un appui donné par un résident permanent se trouvant au Canada depuis au moins trois ans confère à un «parent aidé», désireux d'être admis au Canada, les mêmes avantages qu'un appui provenant d'un citoyen canadien. (page 70)

35. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration reconnaisse les unions de fait, pour les besoins de l'immigration, afin qu'une personne vivant une relation de ce genre puisse être admise au Canada comme une personne à charge accompagnant son conjoint de fait ou parrainée par celui-ci en vue de son accès au pays. (À cette fin, la définition de conjoint de fait devrait être celle retenue à la recommandation n° 17). (page 71)

36. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié de façon que les enfants adoptés soient traités de la même manière que les autres enfants, et puissent par conséquent accompagner leurs parents lorsque ceux-ci immigreront au Canada ou les rejoindre au Canada comme personnes appartenant à la catégorie de la famille, quel que soit l'âge auquel ils ont été adoptés. (page 71)

37. Nous recommandons que le gouvernement fédéral prenne des mesures pour veiller à ce que ses programmes de formation linguistique, dans l'une ou l'autre des langues officielles, soient accessibles à tous les immigrants, sans égard au sexe, au statut marital ou familial et quel que soit le lien de dépendance ou le temps de résidence au Canada. (page 73)

38. Nous recommandons que la préférence généralement accordée aux citoyens canadiens lors des concours dans la *Fonction publique*, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, soit éliminée afin que les résidents permanents puissent poser leur candidature pour ces mêmes concours sur un pied d'égalité avec les citoyens canadiens. (page 73)

La liberté de culte

39. Nous recommandons que le *Code du travail du Canada* et le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* soient modifiés de façon à prévoir certains congés fixes pour tous les employés et certains congés mobiles que chaque employé pourrait choisir, lors de son entrée en fonction, selon les exigences de sa religion ou selon ses convictions personnelles. (page 80)

40. Nous recommandons que le ministre de la Justice soumette à la Conférence canadienne sur l'uniformisation du droit et aux ministres provinciaux chargés des droits de la personne la possibilité de modifier les lois provinciales sur les heures ouvrables et les normes d'emploi afin de prévoir le respect de la liberté de conscience et la liberté de culte sur des bases solides. (page 81)

L'accès des personnes invalides aux services et aux installations

41. Nous recommandons que des services d'interprétation à l'intention des déficients auditifs soient offerts sur demande aux audiences publiques, y compris celles des comités parlementaires. (page 89)

42. Nous approuvons les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* en ce qui concerne l'accès aux installations et aux services, et nous recommandons au

séparation, ou à la rupture d'une union de fait, sauf lorsque les parties en décident autrement après avoir reçu des conseils juridiques indépendants. (page 50)

25. Nous recommandons de remplacer les allocations au conjoint prévues dans la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* par un régime de prestations équivalentes qui serait accessible sans égard à l'état matrimonial. (page 52)

26. Nous recommandons de modifier les dispositions du *Régime de pensions du Canada*, ainsi que celles des régimes de retraite du gouvernement fédéral qui autorisent le versement de prestations aux enfants survivants célibataires de moins de 25 ans qui fréquentent à plein temps un établissement d'enseignement afin que l'admissibilité à ces prestations ne dépende plus de l'état matrimonial de l'enfant survivant. (page 52)

27. Nous recommandons au Parlement de modifier la *Loi sur les normes des prestations de pension* pour que l'on remplace les tables de mortalité distinctes selon le sexe par une norme sans égard au sexe. (page 54)

28. Le Comité recommande de modifier la *Loi sur les allocations aux anciens combattants* de même que la *Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils*, qui stipulent que les hommes et les femmes deviennent admissibles aux prestations à des âges différents, afin que les prestations aux anciens combattants comme aux anciennes combattantes leur soient versées dès 55 ans. (page 54)

Les femmes et les Forces armées

29. Nous recommandons que, de façon générale, toutes les professions des Forces armées deviennent accessibles aux femmes. (page 64)

30. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne surveille les pratiques des Forces armées canadiennes relatives à l'embauche et à l'avancement des femmes et qu'elle évalue à intervalles réguliers les progrès accomplis dans la révision des politiques actuelles. (page 64)

L'immigration

31. Nous recommandons que l'alinéa 3f) de la *Loi sur l'immigration* soit modifié pour que la politique canadienne d'immigration ait notamment pour objectif de veiller à ce que toute personne demandant à être admise au Canada soit soumise à des critères qui ne se fondent pas sur des motifs de discrimination interdite par la *Charte canadienne des droits et libertés*. (page 67)

32. Nous recommandons que les critères médicaux appliqués à l'admission au Canada, en vertu de la *Loi sur l'immigration*, soient rendus publics, passés en revue et modifiés de façon prioritaire afin que l'on puisse déterminer comment ils pourraient être assouplis. (page 68)

33. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié et qu'il accorde aux résidents permanents qui sont au Canada depuis au moins trois ans l'autorisation de parrainer un proche parent quel que soient l'âge, l'aptitude au travail ou l'état matrimonial de ces personnes, comme c'est le cas, actuellement, pour les citoyens canadiens. (page 69)

15. Nous recommandons que la *Loi de l'impôt sur le revenu* soit modifiée afin d'élargir le sens des mots «conjoint» et «personne mariée» et expressions similaires pour que ceux-ci comprennent les conjoints de fait, et également d'élargir la définition du mot «mariage» afin d'y inclure les unions de fait, de façon que les conjoints de fait soient fiscalisés de la même façon que les personnes mariées. (page 42)
16. Nous recommandons que lorsque des lois et politiques fédérales confèrent des avantages ou imposent des obligations aux personnes légalement mariées, les mêmes avantages et obligations soient étendus de la même façon aux conjoints de fait. (page 43)
17. Nous recommandons qu'une définition uniforme de l'union de fait figure dans toutes les lois et politiques fédérales qui reconnaissent ce genre d'union et que celle-ci exige que les parties soient de sexe opposé, résident ensemble de façon ininterrompue au moins pendant un an et se présentent publiquement comme mari et femme. (page 43)

Les pensions et l'égalité

18. Nous recommandons que l'article 56 du *Régime de pensions du Canada* soit modifié afin que les prestations de survivant soient accordées sans égard au handicap, le cas échéant, à l'âge ou à la situation de famille. (page 47)
19. Nous recommandons que les régimes de retraite fédéraux et les régimes de retraite professionnels de compétence fédérale offrent obligatoirement des prestations de survivant aux conjoints des cotisants sans distinction contraire à l'article 15 de la *Charte*, que le cotisant décède avant ou après la retraite. (page 48)
20. Nous recommandons que le *Régime de pensions du Canada* et les régimes de retraite fédéraux soient modifiés de façon que les prestations auxquelles ont droit les conjoints survivants ne soient pas supprimées lorsque ceux-ci se remarient. (page 48)
21. Nous recommandons l'abrogation des dispositions des régimes de retraite fédéraux prévoyant une réduction du montant de la prestation de survivant lorsque le conjoint survivant a au moins vingt ans de moins que le cotisant décédé. (page 48)
22. Nous recommandons l'abrogation des dispositions des régimes de retraite fédéraux en vertu desquelles un conjoint n'a pas droit à la prestation de survivant s'il a épousé le cotisant après que celui-ci a pris sa retraite ou atteint l'âge de 60 ans. (page 49)
23. Nous recommandons que les régimes de retraite fédéraux étendent les avantages des conjoints survivants aux conjoints de fait qui répondent effectivement à la définition du conjoint de fait (voir la Recommandation n°17) au même titre que s'ils étaient les conjoints légaux d'un cotisant décédé. (page 49)
24. Nous recommandons que la valeur des crédits de pension acquis en vertu du *Régime de pensions du Canada* soit partagée également entre les conjoints automatiquement à la rupture du mariage, ce qui englobe le divorce et la

La retraite obligatoire

6. Nous recommandons que la retraite obligatoire soit supprimée

a) en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin qu'un employeur ne puisse désormais plus donner comme excuse à un employé, qui se plaint de discrimination fondée sur l'âge, qu'il est obligé de prendre sa retraite parce qu'il a atteint «l'âge normal de la retraite».

b) en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin qu'il ne puisse désormais plus être donné comme excuse à un particulier qui se plaint de discrimination fondée sur l'âge, qu'il a été suspendu d'une association d'employés parce qu'il a atteint «l'âge normal de la retraite». (page 24)

7. Nous recommandons que les dispositions du Règlement sur la pension dans la Fonction publique et des règlements analogues affectant les fonctionnaires «non cotisants», qui prévoient la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, soient révoquées. (page 25)

8. Nous recommandons que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée de façon à s'appliquer à toutes les politiques de retraite obligatoire formulées dans des lois, règlements ou décrets. (page 25)

9. Nous recommandons que le Parlement et le gouvernement du Canada envisagent l'adoption de mesures destinées à diversifier les choix offerts en matière de retraite, parallèlement à la suppression de la retraite obligatoire. (page 27)

L'orientation sexuelle

10. Nous recommandons que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée de façon à ajouter l'orientation sexuelle aux autres motifs de discrimination illicite tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience et l'état de personne gracée. (page 34)

11. Nous recommandons que les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada rendent leur politique d'embauche conforme à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* telle que modifiée de manière à faire de l'orientation sexuelle un motif de discrimination illicite. (page 36)

12. Nous recommandons que les lignes directrices du gouvernement fédéral qui concernent les cotes de sécurité s'appliquant aux employés et entrepreneurs n'établissent pas de distinction fondée sur l'orientation sexuelle. (page 36)

13. Nous recommandons que le *Code criminel* soit modifié afin d'assurer que les âges ou âge minimums pour toutes les formes d'actes sexuels consensuels faits en privé soient légalement uniformisés sans distinction fondée sur l'orientation sexuelle. (Cette recommandation ne s'applique pas aux infractions actuelles d'agression sexuelle visées par le *Code criminel*.) (page 37)

14. Nous recommandons d'appuyer en son principe le projet de loi C-225 et insistons vivement auprès du gouvernement pour qu'il promulgue une législation reflétant le principe du projet de loi tel qu'exposé dans les recommandations de ce Comité. (page 37)

Recueil des recommandations

Les prestations de maternité et les prestations pour le soin des enfants

1. Nous recommandons que le Parlement modifie la *Loi sur l'assurance-chômage*, afin de prévoir à l'égard de la naissance un régime à deux paliers :
Un premier palier qui comporterait des prestations de maternité auxquelles auraient droit les femmes seulement, vers la fin de leur grossesse et pendant la période des couches; et
Un deuxième palier qui comporterait des prestations aux parents et auxquelles auraient droit l'un ou l'autre des parents ou les deux, au cours de la période suivant immédiatement le congé de maternité. (page 12)*

2. Nous recommandons que l'un ou l'autre des parents (tant naturels qu'adoptifs), ou les deux, soient admissibles, en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, à des prestations pour le soin des enfants, dont le total n'excède pas le maximum dont peut bénéficier un parent. (page 14)

3. Nous recommandons de ne faire aucune distinction au titre de la période de référence entre prestations ordinaires et prestations spéciales en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* et de modifier la Loi, de façon à ce que la norme actuelle d'admissibilité applicable aux prestations ordinaires s'applique à toutes les prestations. (page 15)

4. Nous recommandons de modifier le paragraphe 22(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage* de façon à supprimer la limite totale de quinze semaines, afin que le versement des prestations de maternité, d'adoption ou de soins des enfants, auxquelles toute personne peut avoir droit, intervienne indépendamment du versement des prestations de maladie. (page 16)

5. Nous recommandons que les dispositions sur les congés de maternité pour les employées dépendant de la juridiction fédérale, y compris celles des Forces armées et de la Fonction publique non couvertes par les conventions collectives, soient conformes aux dispositions du *Code canadien du travail*. (page 16)

* Les numéros de pages qui se trouvent entre parenthèses permettent de situer les recommandations dans le texte.

- En tant que juriste principal de la Couronne, le ministre peut être enclin à adopter une attitude reflétant les résultats réels ou prévus des poursuites judiciaires, et non l'esprit de l'article 15.

Il y aurait lieu de créer un nouveau comité permanent de la Chambre des communes chargé de poursuivre la tâche commencée par ce comité. Cette recommandation est en accord avec le rapport du Comité spécial sur la réforme de la Chambre des communes, dans lequel on recommande de confier un rôle plus important aux comités permanents. Ce comité a même en fait recommandé d'ajouter un comité des droits de la personne à la liste des comités permanents. Cependant, le rapport ne précise pas les responsabilités de ce nouveau comité.

D'après nous, le comité permanent des droits de la personne devrait être chargé de l'étude des questions des droits de la personne, ainsi que de l'examen précis et permanent des lois fédérales (lois, règlements, programmes et politiques) en fonction de la lettre et de l'esprit de l'article 15 de la *Charte*. Il conviendrait de renvoyer à ce comité les rapports annuels et les budgets de la Commission canadienne des droits de la personne. Dans ce cas, la Commission devrait être responsable directement devant le Parlement. Nous souscrivons à la recommandation du Comité spécial sur la participation des minorités visibles dans la société canadienne, selon laquelle la Commission ne devrait pas avoir à faire rapport au Parlement par le biais du ministre de la Justice (comme l'exige actuellement l'article 47 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*), étant donné que cette procédure peut apparemment donner lieu à des conflits d'intérêts.

Les parties pertinentes des rapports annuels du ministère de la Justice, du Secrétaire d'État et de la Commission de l'emploi et de l'immigration, ainsi que de tout autre ministère, portant sur les droits de la personne et sur les droits à l'égalité, y compris sur le droit à l'équité en matière d'emploi, devraient également être renvoyées au comité des droits de la personne.

83. Nous recommandons que soit modifié le Règlement de la Chambre des communes, afin de prévoir un comité permanent des droits de la personne chargé de surveiller la protection des droits de la personne, y compris les droits à l'égalité.
84. Nous recommandons que les rapports annuels et les budgets de la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi que les parties des rapports annuels de tout ministère fédéral, notamment de la Commission de la Justice, du Secrétaire d'État et de la Commission de l'emploi et de l'immigration, qui portent sur les droits de la personne et sur les droits à l'égalité, y compris sur l'équité en matière d'emploi, soient renvoyés au comité permanent des droits de la personne.

85. Nous recommandons que soit modifiée la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que la Commission canadienne des droits de la personne fasse rapport directement au Parlement.

financement des contestations judiciaires relatives à l'égalité, ce qui constituerait un complètement approprié de la réforme du droit résultant de l'entrée en vigueur de l'article 15.

Alors que ce rapport était en préparation, le ministère de la Justice et le Secréariat d'État ont annoncé la mise sur pied d'un programme de contestation judiciaire modifié et élargi couvrant les différends qui portent à la fois sur la langue et sur l'égalité. Ce programme est financé par le gouvernement et administré par le Conseil canadien du développement social. Certains membres du Comité sont conscients des limites financières ou autres qui ont été imposées au programme.

Processus continu de consultation et d'examen

Comme nous l'avons dit dans l'introduction, même si la création du Comité est assez récente, ses travaux ont suscité l'intérêt de nombreux particuliers et organismes. La diversité des questions d'égalité soumises au Comité, ainsi que la qualité des exposés, sont particulièrement impressionnantes. La consultation publique a véritablement aidé le Comité à identifier, à définir et à étudier ces questions.

Certaines formes d'inégalité dans les lois fédérales auront certainement échappé à notre attention et à celle du public. Il est également inévitable que certaines lois apparemment neutres se révèlent, à terme, discriminatoires — d'un point de vue systémique. De nouvelles questions d'égalité seront soulevées à mesure que seront élaborées de nouvelles lois et politiques. Nous avons par conséquent conclu qu'il est vraiment nécessaire de prévoir un mécanisme grâce auquel on continuera de vérifier la conformité des lois fédérales à la lumière de l'article 15 de la *Charte*. La consultation publique ayant donné des résultats éminemment satisfaisants, il y aurait lieu d'imaginer un mécanisme qui se prête à ce genre de processus. L'Association du barreau canadien, le Conseil canadien du développement social et l'Association canadienne pour les enfants et adultes ayant des troubles d'apprentissage ont tous recommandé l'instauration d'un processus de consultation et d'examen, de façon que l'on continue d'étudier les lois fédérales en fonction de l'article 15 de la *Charte*.

En vertu de la *Loi de modification législative (Charte canadienne des droits et libertés)*, le ministre de la Justice est tenu d'étudier tous les projets de loi du gouvernement, ainsi que tous les nouveaux règlements, pour vérifier s'ils sont conformes à la *Charte*. Le ministre doit signaler à la Chambre des communes toute disposition incompatible avec celle-ci. Nous avons aussi suggéré que le ministre procède à une vérification détaillée de toutes les lois fédérales actuelles en fonction de la *Charte*. Ces responsabilités ministérielles sont insuffisantes pour assurer pleinement l'examen constant des lois fédérales à la lumière de l'article 15, et ce, pour différentes raisons :

- Il n'existe aucun processus structuré de consultation du public;
- Les politiques et programmes futurs du gouvernement qui ne prennent pas la forme de projets de loi ou de règlements, mais qui pourraient contenir des inégalités, échappent à tout examen;
- Le ministre ne sera sans doute pas perçu comme un critique sévère des lois fédérales, car il fait partie du gouvernement qui administre ces lois et peut même en avoir été l'instigateur;

L'article 15 n'est entré en vigueur que le 17 avril 1985 mais, dans ce court laps de temps, de nombreuses poursuites ont été intentées. Elles mettent en jeu les individus d'un côté et, en général, les ministères ou organismes gouvernementaux de l'autre côté. Or, le déséquilibre des ressources financières, techniques et humaines de part et d'autre est extrêmement défavorable à ceux qui veulent se prévaloir de l'article 15, ce qui diminue l'utilité du recours en justice comme moyen de redressement.

Le gouvernement du Canada administre un certain nombre de programmes visant à aider les individus et les organismes qui intentent des poursuites devant les tribunaux et les organismes de réglementation. Le ministère de la Consommation et des Corporations participe financièrement au Programme des industries réglementées de l'Association des consommateurs du Canada, ainsi qu'au Centre pour la promotion de l'intérêt public. Grâce à ces crédits, les organisations peuvent comparaître devant des organismes de réglementation et des tribunaux, soit au nom de leurs membres, dans le cas de l'Association des consommateurs du Canada, soit au nom de leurs clients à faible revenu ou défavorisés, dans le cas du Centre pour la promotion de l'intérêt public.

Depuis de nombreuses années, le ministère de la Justice assume une partie des coûts de l'aide juridique en matière criminelle par le biais de contributions financières aux régimes provinciaux d'aide juridique. Le ministère accorde également des fonds au *Advocacy Resource Centre for the Handicapped*. En outre, il administre un Fonds des droits de la personne qui distribue des subventions à des particuliers et à des organismes pour leur permettre d'informer les Canadiens sur la Charte et les droits de la personne, de promouvoir le développement de la législation canadienne sur les droits de la personne et d'élargir les connaissances dans ce domaine du droit. Parmi les organismes qui ont comparu devant le Comité, plusieurs bénéficiaient d'une aide financière du Fonds.

Depuis 1978, le Programme de contestation judiciaire administré par la Direction des droits de la personne du Secrétariat d'Etat offre une aide financière aux particuliers et aux organismes qui intentent des poursuites concernant les langues officielles du Canada. Ce programme visait à faciliter l'obtention de décisions judiciaires clarifiant les droits linguistiques garantis par la *Constitution*. Pour l'exercice 1984-1985, il disposait d'un budget de 200 000 dollars.

Toutes les causes sont au préalable soumises au ministère de la Justice, afin de vérifier si elles répondent aux critères établis. Toutes les factures sont approuvées par le ministère de la Justice avant d'être payées dans le cadre de ce programme.

Le Programme de contestation judiciaire est extrêmement utile, car il a aidé des requérants à obtenir un certain nombre de décisions judiciaires importantes dans le domaine des droits linguistiques. Il souffre cependant d'une grave faiblesse. En effet, c'est le ministère de la Justice qui détermine en partie quelle cause bénéficiera d'une aide financière, mais ses propres avocats peuvent représenter un ministère dans la même affaire, ce qui risque, à l'occasion, de placer le ministère dans une situation de conflit d'intérêts.

De nombreux témoins, qui ont comparu devant le Comité, ont mis l'accent sur la nécessité de prévoir une certaine forme de financement, par le gouvernement fédéral, des poursuites judiciaires intentées en vertu de l'article 15. Parmi ceux qui ont fait cette proposition, mentionnons notamment le Conseil ethnoculturel du Canada, la Coalition des organisations provinciales des handicapés, l'Association du barreau canadien, le Comité national d'action sur le statut de la femme et le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes. D'après nous, le gouvernement fédéral devrait participer au

les autres intéressés sachent précisément ce qu'il est attendu d'eux sur le plan de l'action positive, en ce qui concerne tant l'identification et l'élimination de la discrimination systémique que l'adoption de politiques visant à tenir compte des besoins spéciaux des groupes protégés, lorsque cela ne représente pas une contrainte excessive.

Motifs de discrimination illicite

Nous avons déjà dit ailleurs que nous sommes d'avis que la liste des motifs de discrimination illicite figurant à l'article 15 de la *Charte* n'est pas exhaustive. Dans les chapitres précédents, nous avons parlé de deux autres motifs de discrimination, à savoir l'orientation sexuelle et l'état matrimonial ou la situation de famille, qui doivent, selon nous, être considérés comme tombant sous le coup de l'interdiction générale de la discrimination stipulée à l'article 15. Actuellement, l'orientation sexuelle n'est pas un motif de discrimination illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En conséquence, nous avons recommandé qu'elle soit ajoutée à la liste.

Compte tenu de la vaste portée de l'article 15 de la *Charte*, les motifs de discrimination figurant dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devraient constamment être révisés de telle sorte que, lorsque l'expérience révèle la nécessité d'énoncer de nouveaux motifs de discrimination illicite, la Loi soit rapidement modifiée en conséquence. La Commission canadienne des droits de la personne a pour sa part recommandé l'inclusion de nouveaux motifs de discrimination illicite : les convictions politiques, le fait d'avoir été accusé ou reconnu coupable d'un acte criminel, ainsi que l'orientation sexuelle.

82. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'ajouter à la liste des motifs de discrimination illicite les convictions politiques et le fait d'avoir été accusé ou reconnu coupable d'un acte criminel, sous réserve des arguments de défense habituels concernant les exigences professionnelles normales et d'autres justifications valables, le cas échéant.

Fonds de contestation judiciaire relatif à l'égalité

Les tribunaux seront inévitablement appelés à trancher de nombreuses questions importantes concernant l'application de l'article 15 de la *Charte*. Nos recommandations anticipent certaines des grandes contestations des lois fédérales auxquelles on peut s'attendre. Nous proposons des modifications qui en éviteront certaines et en dirigeront d'autres vers la Commission canadienne des droits de la personne. Cependant, l'adoption de nos propositions ne fera que juguler, et non stopper, l'avalanche des procès pour contravention à l'article 15, dont les tribunaux sont déjà saisis. Étant donné que l'encheâssement des droits à l'égalité dans la Constitution canadienne est récent, que ces droits influent de multiples façons sur les particuliers et qu'ils sont reconnus en termes très généraux, les tribunaux joueront un rôle important dans l'interprétation de l'article 15 et dans son application pratique.

Dans un récent discours, son honneur le juge Dickson, juge en chef de la Cour suprême du Canada, a déclaré qu'il est extrêmement important que tous les Canadiens puissent recourir aux tribunaux pour faire respecter leurs droits aux termes de l'article 15 de la *Charte*, et il a ajouté qu'il est particulièrement important que l'on prévoie une certaine forme de régime d'aide juridique qui peut être mis sur pied dans ce cadre.

L'application de la notion d'adaptation raisonnable est une excellente façon d'accorder le plein bénéfice de la loi aux personnes handicapées, ainsi qu'aux minorités religieuses. Comme nous l'avons dit dans le chapitre portant sur l'égalité en matière d'emploi (chapitre 13), l'action positive est souvent nécessaire pour répondre aux besoins spéciaux des handicapés dans les lieux de travail.

En conséquence, nous estimons qu'il faut modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon qu'il soit clair que les employeurs ont l'obligation de s'adapter dans une mesure raisonnable aux particularités de leurs employés liées aux motifs de discrimination illicite en vertu de la Loi.

80. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que les employeurs soient tenus de procéder à une adaptation raisonnable, c'est-à-dire de prendre des dispositions spéciales sans que cela ne constitue une contrainte excessive, pour répondre aux besoins particuliers des employés appartenant aux groupes protégés contre toute discrimination aux termes de la Loi.

Discrimination systémique

Dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il n'est pas expressément stipulé que la Loi s'applique à la discrimination systémique, c'est-à-dire aux pratiques qui nuisent aux membres des groupes protégés mais dont le caractère discriminatoire n'est pas flagrant. (On trouvera au chapitre 1 du présent rapport une discussion sur l'application de l'article 15 de la *Charte* à la discrimination systémique.) Là encore, c'est la Cour suprême qui confirmera ou infirmera cette interprétation de la Loi lorsqu'elle rendra son jugement dans l'affaire *Bhinder*. Pour notre part, nous estimons que la meilleure façon de protéger les Canadiens contre la discrimination consiste à élargir le champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon nous, il doit être clair dans le libellé de la Loi que celle-ci vise la discrimination systémique au même titre que la discrimination directe. Il en est ainsi dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, depuis une modification de 1981 entrée en vigueur le 15 juin 1982.

81. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de façon que celle-ci vise explicitement la discrimination systémique, c'est-à-dire les pratiques qui nuisent à certains groupes, mais dont le caractère discriminatoire n'est pas flagrant.

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne a fait une proposition analogue dans *L'égalité ça presse!*, mais le gouvernement, en réponse au rapport, a dit qu'il n'envisageait pas de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à cet égard, tant que l'affaire *Bhinder* n'aurait pas été tranchée. Pour notre part, nous estimons que, même si la Cour suprême du Canada statue que la Loi englobe la discrimination systémique, il demeure justifié de modifier la Loi, de façon qu'il y soit précisé sans équivoque que la discrimination systémique est interdite.

Nous devons cependant signaler que certains observateurs, notamment des fonctionnaires de la Commission canadienne des droits de la personne, sont d'avis qu'avec ce genre de modification il ne serait plus nécessaire d'imposer l'obligation d'expresser aux employeurs de procéder à une adaptation raisonnable aux besoins spéciaux des groupes protégés en vertu de la Loi. Cette conclusion est peut-être valable, mais nous estimons néanmoins que la Loi doit être explicite de façon que les employeurs et

recommandations, nous confions certaines responsabilités à la Commission canadienne des droits de la personne et, au besoin et en dernier recours, aux tribunaux créés en vertu de sa loi habilitante. Il faut absolument modifier en conséquence la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour que certaines de ces tâches nouvelles ou augmentées puissent être exécutées jusqu'au bout.

À notre avis, il est important que les individus aient le droit de contester la politique du gouvernement fédéral en vertu de la Loi. Dans de nombreux cas, cette politique prend la forme de lois, de règlements ou de décrets. On peut citer à titre d'exemple, la politique en matière de retraite obligatoire dans la Fonction publique fédérale (voir le chapitre 3). Or, lorsqu'il y a conflit entre une loi autorisant une pratique discriminatoire donnée et la législation sur les droits de la personne en matière de discrimination, c'est souvent la première qui l'emporte.

Suite à la récente décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Winnipeg School Division No 1 c. Craon* (septembre 1985), ce ne sera plus le cas. La Cour a en effet statué qu'une loi sur les droits de la personne est une loi fondamentale qui ne souffre aucune exception, sauf indication contraire expresse des législateurs. Autrement dit, si une mesure législative doit l'emporter sur une disposition d'une loi sur les droits de la personne, cela doit être expressément précisé. À nos yeux, ce principe est important. Il signifie que tout gouvernement proposant un mesure dérogeant aux dispositions habituelles de protection des droits de la personne devrait répondre aux critiques justifiées que son geste pourrait susciter.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit être modifiée afin que son libellé énonce clairement cette règle de la priorité des principes des droits de la personne dans l'administration de la loi. Les lois sur les droits de la personne de l'Ontario et du Québec sont explicites à cet égard.

79. Nous recommandons que l'on modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ajoutant une disposition dérogeant confirmant la primauté de cette loi sur les lois fédérales contradictoires, à moins qu'il ne soit expressément précisé que celles-ci s'appliquent nonobstant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Adaptation raisonnable

Nous avons dit au chapitre 9 que, pour supprimer la discrimination fondée sur la religion dans les lieux de travail, la méthode la plus efficace consisterait à obliger les employeurs à s'adapter dans une mesure raisonnable aux pratiques religieuses de leurs employés. Cette obligation serait levée lorsque l'employeur peut démontrer que cette adaptation représente une contrainte excessive.

Nous avons signalé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'impose pas explicitement cette obligation, mais que la Commission canadienne des droits de la personne a introduit cette notion dans ses directives concernant les moyens de défense que l'on peut invoquer dans les cas de discrimination au travail, tels que des exigences professionnelles justifiées. Au moment de la rédaction du présent rapport, il n'était toujours pas déterminé si l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable peut véritablement être considérée comme faisant partie des exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette question sera sans doute réglée par la Cour suprême du Canada, lorsqu'elle rendra son jugement dans l'affaire *Chemins de fer nationaux du Canada c. Commission canadienne des droits de la personne* (l'affaire *Bhinder*).

Concrétiser l'égalité

« La Charte est un document juridique, mais c'est également un document politique. L'approche juridique est une route semée d'embûches, particulièrement pour les Canadiens les plus désavantagés et ceux qui ont le moins de pouvoirs. Pour être un document efficace et non pas seulement un alignement de mots creux, la Charte doit bénéficier de l'engagement et de la direction du gouvernement dans l'adoption de politiques et la modification de lois visant à supprimer la discrimination. »

—Kathleen Ruff, rédactrice et

éditeur,

Canadian Human Rights Advocate,

dans son témoignage devant le

Comité à l'audience publique de

Toronto.

Les voies de l'égalité sont multiples. Dans ce dernier chapitre, nous traitons donc des processus administratif, judiciaire et parlementaire qui nous permettront de concrétiser les droits à l'égalité. Nos recommandations visent à adapter le mieux possible ces processus à la réalisation du type d'égalité garanti aux termes de l'article 15 de la Charte des droits et libertés.

La Loi canadienne sur les droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne établit la structure administrative de règlement des cas individuels de discrimination, dont certains peuvent être des événements isolés et d'autres la conséquence d'une politique ou d'une règle discriminatoire. Dans la présente section, nous proposons de modifier la loi afin d'en rapprocher le champ d'application de celui de l'article 15 de la Charte.

Clause dérogatoire

Nous avons dit que la Loi canadienne sur les droits de la personne établit un régime expéditif de règlement des plaintes en matière de discrimination. Dans plusieurs

Notre mandat se limite à l'examen des lois fédérales, et ne nous permet pas de recommander des modifications à la Constitution, ce qui nécessiterait l'adoption de mesures législatives au niveau tant provincial que fédéral.

Nous tenons, cependant, à faire remarquer que le fait qu'une législature ou le Parlement puissent se servir de l'article 33 de la *Charte* pour légitimer la violation d'une des protections fondamentales accordées par la *Charte*, comme le droit à l'égalité, va à l'encontre du principe même des droits garantis d'un océan à l'autre. L'article 33 n'a pas sa place dans une charte constitutionnelle des droits et libertés.

78. Nous recommandons que l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit modifié de telle sorte que les droits politiques des fonctionnaires soient assujettis uniquement aux restrictions strictement nécessaires à la neutralité politique de la Fonction publique.

Conjoints des membres des Forces armées

Certaines questions ont été portées à l'attention du Comité par l'*Organizational Society of Spouses of Military Members* (OSSMM) et par plusieurs autres conjoints d'anciens membres ou de membres actuels des Forces armées. Elles se rapportaient toutes aux restrictions imposées aux activités des civils vivant sur des bases militaires en mesure d'imposer ces restrictions du fait qu'il est propriétaire des maisons dans lesquelles vivent les membres et leurs familles et qu'il assure la gestion des écoles et des installations récréatives. Par conséquent, l'autorité du ministère s'étend à certains aspects de la vie des conjoints de militaires qui, dans le civil, seraient d'ordre purement privé. Aux yeux de l'OSSMM, les autorités des bases imposent des restrictions injustifiées aux conjoints qui ne sont pas membres des Forces armées, de sorte que sur le plan purement civil, ceux-ci ne reçoivent pas un traitement égal à celui des autres Canadiens.

Des représentants de l'OSSMM ont indiqué au Comité, lors de son audience à Calgary, qu'on les avait empêchés de faire pression pour obtenir un régime familial de soins dentaires sur la base, demander des feux de passage pour piétons sur une route de province à grande circulation et pour jouer des rôles de chef de file au sein des groupes communautaires. Ces activités sont interdites, parce que le ministère de la Défense nationale les considère comme des activités de nature politique qui pourraient menacer la neutralité des militaires.

Certes, il se peut que le rôle des conjoints de membres des Forces armées vivant sur des bases militaires soit différent à certains égards de celui des conjoints civils vivant en milieu civil. Par contre, il faut trouver un juste milieu entre la nécessité de reconnaître la situation spéciale qui règne dans les bases militaires et celle de donner suite à la demande des conjoints d'être traités en personnes indépendantes. Une organisation identique à l'OSSMM existe aux États-Unis et sert de groupe de soutien et de centre communautaire. À notre avis, le fait de vivre sur une base militaire ne devrait pas empêcher les conjoints de participer à des activités communautaires ou de chercher à obtenir des services accrus. Nous encourageons le ministère de la Défense nationale à tenir compte des préoccupations particulières des conjoints — féminins pour la plupart — des membres des Forces armées dans l'élaboration et la mise en oeuvre des règles régissant les bases militaires.

Modification de la Charte

Un certain nombre d'organisations et de particuliers ont exhorté le Comité à recommander que la *Charte canadienne des droits et libertés* soit modifiée de manière à inclure expressément au nombre des motifs de discrimination interdits par l'article 15 certains facteurs dont il n'est pas fait mention à l'heure actuelle. D'autres ont encouragé le Comité à abroger l'article 33, en vertu duquel le Parlement ou une législature peuvent adopter des lois s'appliquant indépendamment de certaines dispositions de la Charte, y compris l'article 15.

indiqué par celui-ci dans la déclaration prévue à cette fin. Cependant, le lieu de résidence ordinaire du conjoint ou des enfants peut, dans certains cas, ne pas être le même que celui du membre.

Les conjoints et les enfants à charge de fonctionnaires envoyés en poste à l'étranger sont assujettis à des règles électorales analogues. Dans un cas comme dans l'autre, on peut soutenir que les règles à cet égard constituent une forme de discrimination systémique contre les femmes, du fait que le conjoint est généralement une personne de sexe féminin. Il nous semble que la contradiction éventuelle entre, d'une part, les droits électoraux des conjoints et des enfants à charge et, d'autre part, ceux des membres des Forces armées ou de la Fonction publique envoyés en poste à l'étranger pourrait être éliminée sans trop de difficulté sur le plan administratif.

77. Nous recommandons que la *Loi électorale du Canada* soit modifiée de telle sorte que les conjoints et les enfants à charge qui accompagnent des membres des Forces armées canadiennes et de la Fonction publique envoyés en poste à l'étranger puissent voter, aux élections générales, dans la circonscription électorale où ils déclarent eux-mêmes résider ordinairement au Canada. Les conjoints et les enfants à charge devraient être tenus de remplir une déclaration de résidence semblable à celle que doivent remplir les membres des Forces armées et de la Fonction publique envoyés en poste à l'étranger.

Droits politiques des fonctionnaires

Tous les citoyens canadiens ont le droit de prendre part à la vie politique de leur pays. La liberté d'expression et la liberté d'association sont enchâssées dans l'article 2 de la *Charte*. Le droit de vote et l'éligibilité aux élections législatives fédérales ou provinciales sont également reconnus par l'article 3 de la *Charte*. La loi reconnaît un nombre de restrictions légitimes appliquées à ces droits, qui ont été énoncés de façon générale. Plusieurs de ceux qui ont fait connaître leurs vues au Comité se sont dits inquiets des restrictions qui limitent les droits politiques des fonctionnaires fédéraux.

L'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdit aux fonctionnaires de «travailler pour ou contre» un parti politique ou un candidat à une élection à la Chambre des communes ou à une assemblée législative provinciale ou territoriale. En outre, les fonctionnaires fédéraux assujettis à la loi ne peuvent être eux-mêmes candidats à des élections de ce genre, à moins d'obtenir un congé sans solde de la Commission de la Fonction publique. Ainsi, leurs activités politiques se limitent à voter, à financer un parti politique ou un candidat et à assister à des assemblées. Le fonctionnaire qui se livre à des activités interdites par l'article 32 peut être révoqué, après enquête, par la Commission de la Fonction publique sur une plainte déposée par un candidat ou un ancien candidat à une élection.

Bien que nous croyions à la nécessité de conserver en tant que principe général la neutralité politique des fonctionnaires, il nous semble qu'à l'heure actuelle, les droits de ces derniers sont excessivement restreints. L'interdiction de faire campagne, de solliciter des fonds et de remplir des fonctions officielles auprès d'un parti politique s'applique à tous les fonctionnaires, même à ceux qui, en raison du poste qu'ils occupent, ne sauraient être soupçonnés de conflit d'intérêts ou d'abus de confiance dans l'exercice de leurs droits politiques.

Pornographie

Nous ne doutons pas que l'égalité soit au nombre des considérations dont il faut tenir compte dans le débat sur l'avortement. Cependant, s'il décide de réexaminer les dispositions du *Code criminel* sur l'avortement, le Parlement devra également tenir compte d'autres facteurs. Quiconque s'intéresse à la société canadienne, même en observateur superficiel, ne peut manquer de s'apercevoir qu'elle est profondément divisée sur la question de l'avortement. Cette divergence d'opinions se retrouve aussi parmi les membres du Comité.

Le Comité a reçu plusieurs témoignages préconisant une plus grande sévérité des lois relatives à la pornographie.

Au Canada, depuis quinze ans, le volume de matériel où la sexualité y est explicite a radicalement augmenté. La plus grande partie de ce matériel dénigre et exploite les femmes, les représentant comme des êtres soumis et indignes d'être traités sur un pied d'égalité. Bien souvent aussi, les enfants y sont représentés dans des situations dégradantes. Il s'agit non seulement de matériel écrit, mais aussi de films et de vidéocassettes.

Il faut souligner que le dénigrement des femmes dans ce contexte contribue au traitement inégal et à l'agression physique dont elles sont victimes dans d'autres contextes; il en découle que les femmes ne reçoivent ni le même avantage ni la même protection de la loi, comme le garantit l'article 15 de la *Charte*.

Ce sujet a été examiné en profondeur dans le rapport sur la pornographie publié en 1978 par le Comité permanent de la justice et des questions juridiques de la Chambre des communes de même que dans le rapport publié en 1984 par le Comité sur les infractions sexuelles à l'égard des enfants et des jeunes et dans le rapport publié en 1985 par le Comité spécial sur la pornographie et la prostitution (Comité Fraser). Tous ces rapports recommandaient que les lois relatives à la pornographie soient modifiées.

Le ministère de la Justice prépare actuellement un avant-projet de loi visant à renforcer les mécanismes de contrôle de la diffusion du matériel pornographique. Nous encourageons le ministre à présenter ce projet de loi le plus tôt possible.

Exercice du droit de vote à l'étranger

Une anomalie, concernant le droit de vote de certains Canadiens vivant à l'étranger, a été portée à notre attention, comme constituant une distinction inutile que l'on pourrait percevoir comme un refus, devant la loi, de l'égalité garantie par l'article 15 de la *Charte*.

En vertu des Règles électorales spéciales adoptées conformément à la *Loi électorale du Canada* (Annexe II), les membres des Forces armées canadiennes doivent, dès leur enrôlement dans la force régulière ou au moment de leur transfert dans celle-ci, remplir une déclaration indiquant leur lieu de résidence ordinaire avant leur enrôlement ou leur transfert. Les membres de la force régulière ainsi que leurs conjoints et enfants à charge qui les accompagnent à l'étranger sont alors réputés avoir le même lieu de résidence ordinaire aux fins de l'exercice du droit de vote aux élections générales. Ainsi, la circonscription électorale où doivent voter le conjoint du membre et ses enfants à charge en âge de voter est déterminée d'après le lieu de résidence ordinaire

certaines mesures étaient également destinées aux hommes, on établirait des normes moins exigeantes, et la commercialisation et la publicité de tels produits nuiraient moins à l'image de la femme. Bref, on pense donc qu'il existe un traitement inégal entre hommes et femmes. Les questions de santé qui nous ont été soumises comprenaient le peu de recherches financées par le gouvernement sur les problèmes de santé des femmes, le contrôle insuffisant des risques, de l'emballage et de l'étiquetage que présentent les produits de santé destinés aux femmes, les stéréotypes et les images dégradantes des femmes présentées aux médias et au grand public dans la publicité relative aux produits de santé, la surprescription de médicaments psychotropes aux femmes (ces médicaments leur étant prescrits trois fois plus souvent qu'aux hommes) et le fait que le gouvernement fédéral n'ait pas su rattacher une partie des fonds accordés aux provinces, en vertu de la *Loi canadienne sur la santé*, à la création de cliniques spécialement destinées à répondre aux besoins de santé des femmes de même qu'à une prise de position en faveur des sages-femmes.

Une bonne partie de la responsabilité revient aux provinces, aux professionnels de la santé et à l'industrie pharmaceutique. Cependant, nous estimons que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle de chef de file en favorisant des travaux de recherche susceptibles de conduire à la mise au point de meilleurs produits de santé pour les femmes, en exerçant un contrôle plus rigoureux sur la commercialisation de ces produits en vue de les rendre plus sûrs et en veillant à ce que la publicité relative à ceux-ci ne soit pas dégradante pour les femmes. L'emballage et l'étiquetage, selon les exigences de la loi fédérale, devraient, de plus, fournir aux consommateurs, une indication complète de la nature et du contenu de ces produits. La responsabilité fédérale à cet égard est assez claire.

76. Nous recommandons au gouvernement, d'améliorer son contrôle des produits de santé et d'hygiène, y compris celui des médicaments, d'exercer, par le biais des ministères de Consommation et Corporations, de la Santé et du Bien-être social, un contrôle plus rigoureux sur l'étiquetage, l'emballage et la publicité relative à ces produits, et de consacrer davantage de fonds à la mise au point de produits de santé destinés aux femmes.

Avortement

Le Comité a reçu de nombreux témoignages de particuliers et d'organismes dénonçant les dispositions du *Code criminel* relatives à l'avortement (article 251). Certains voulaient qu'elles soient abrogées ou atténuées, tandis que d'autres demandaient qu'elles soient renforcées de façon qu'il soit encore plus difficile d'obtenir un avortement. Les deux camps invoquaient l'article 15 de la *Charte*.

Les partisans de la liberté de choix ont allégué que le *Code* est discriminatoire à l'égard des femmes, du fait qu'il cherche à réglementer un acte médical précis, pratiqué uniquement sur des femmes. Ils ont également souligné les inégalités d'application du *Code* sur le plan géographique, en raison du fait que ce sont les règles et les pratiques de chaque hôpital qui déterminent si l'on peut obtenir ou non un avortement légal dans une certaine région du pays.

Pour leur part, ceux qui s'opposent aux dispositions actuelles relatives à l'avortement avancent que la protection légale offerte aux termes de l'article 15 devrait s'étendre aux enfants à naître. Ils ont soutenu qu'entre autres choses, il y a discrimination fondée sur l'âge contre les enfants à naître et discrimination fondée sur le sexe contre les pères de ces enfants non encore nés, qui n'ont aucun droit de participer à la décision de mettre fin à une grossesse.

nous a soumis devraient être réglés dans le contexte plus général de la législation en matière de divorce, laquelle réforme a été amorcée par le dépôt des projets de loi C-46, C-47 et C-48 pendant la législature actuellement en cours. Nous savons que les préoccupations dont nous ont fait part des groupes tels que l'Organisation pour la protection des droits des enfants au Canada, *Fathers Fighting Back* et l'Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal ont été entendues par le comité parlementaire, qui étudie la nouvelle loi sur le divorce.

Il ne fait aucun doute qu'on n'a pas suffisamment tenu compte de la compétence du père qui veut et qui peut participer activement à l'éducation de ses enfants. Le fait qu'on laisse aux tribunaux le soin de décider de la garde des enfants reflète sans doute ce manque de considération. Certaines de nos recommandations sont destinées à infirmer la conception traditionnelle du rôle du père. Nous recommandons, au chapitre 2, que la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoie, outre les prestations de maternité, des prestations pouvant être accordées au père ou à la mère qui quitte provisoirement son emploi pour s'occuper d'un nouveau-né. Cette modification, bien qu'elle vise à augmenter les avantages déjà prévus, contribuera notablement à modifier les stéréotypes sexuels qui expliquent les statistiques actuelles en matière de garde des enfants.

Violence dans la famille

Les statistiques révèlent que, tous les ans, 10 % des femmes vivant avec un homme sont battues. Nombre d'entre elles sont grièvement blessées et contraintes de quitter leur foyer. Souvent, elles se heurtent à l'indifférence de la police, à l'inflexibilité du système de protection sociale, qui ne peut répondre à leurs besoins, et à des décisions judiciaires insatisfaisantes. La majorité des centres d'accueil et d'hébergement où elles peuvent trouver refuge manquent fréquemment d'espace et de fonds. La pénurie d'installations et de services à leur intention est particulièrement aiguë dans les régions rurales et septentrionales du Canada. La violence au sein des familles touche également les enfants, soit parce qu'ils sont agressés eux aussi, soit parce qu'ils sont dépossédés en même temps que leur mère.

Certains ont dit que le manque de réseaux d'appui nécessaires pour répondre aux besoins des victimes de la violence au sein de la famille prive ces dernières du droit de chacun à la même protection et au même bénéfice de la loi. Il est toutefois difficile de savoir à qui il revient de corriger cette situation, puisque la recherche et la mise en oeuvre de solutions appropriées nécessitent la participation de plusieurs paliers de gouvernement ainsi que des organismes de service social.

Bien que nous ne fassions aucune recommandation précise à ce sujet, nous reconnaissons que la violence dans les familles est un problème qui va en s'aggravant et auquel il faut s'attaquer dès maintenant, afin de l'enrayer et d'assurer aux victimes les soins qui s'imposent.

Les femmes et la santé

Plusieurs organismes ont attiré l'attention du Comité sur des questions de santé intéressant plus particulièrement les femmes et indiqué que si certains produits et

Les enquêtes dont on nous a fait part à cet égard soulèvent la question plus générale du rôle et du pouvoir discrétionnaire des tribunaux relativement aux questions matrimoniales. Certes, nous comprenons la situation dans laquelle se trouve le parent qui n'a pas la garde des enfants, mais nous estimons que les problèmes qu'on

Les témoins que nous avons entendus ont notamment proposé comme solution de soustraire les questions matrimoniales à la juridiction des tribunaux, pour les soumettre plutôt à une formule de médiation obligatoire, de mettre davantage l'accent sur la garde commune et de prévoir une disposition législative interdisant, dans les décisions relatives à la garde des enfants, d'accorder la préférence à l'un des deux parents simplement à cause de son sexe.

Le Comité a entendu un certain nombre de particuliers et d'organismes qui ont sévèrement critiqué la façon dont on procède pour accorder la garde des enfants après l'échec d'un mariage. Ils nous ont fait remarquer qu'environ 85 % des décisions rendues par les tribunaux canadiens à cet égard favorisent la mère, ce qui, à leur avis, est indicatif d'une espèce de discrimination systémique contre les hommes. Cette situation, semble-t-il, contribue à nourrir le sentiment d'injustice qui encourage un grand nombre de pères divorcés (60 %) à manquer à l'obligation de verser une pension alimentaire.

Garde des enfants après l'échec d'un mariage

Enfin, nous notons que le Comité spécial du Sénat sur la jeunesse, qui a été chargé d'examiner les problèmes et les questions auxquels font face les jeunes Canadiens, pourra faire des recommandations en vue d'assurer l'égalité des jeunes devant la loi.

75. Nous recommandons que le *Code criminel* soit modifié afin que les infractions sexuelles ne pouvant être commises que par une personne de sexe masculin avec une personne de sexe féminin s'appliquent également aux actes analogues commis par une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin.

Dans le cadre du processus de révision du droit criminel actuellement en cours, le ministère de la Justice devrait réexaminer ces dispositions à la lumière du Rapport du Comité Badgley ainsi que des mesures de protection prévues par la *Charte*. Plusieurs décisions rendues par des tribunaux inférieurs ont confirmé que les dispositions du Code relatives aux agressions sexuelles sont invalidées par diverses dispositions de la *Charte*. Ainsi, on a statué que le paragraphe 146(1) du *Code criminel*, aux termes duquel toute personne de sexe masculin qui a des rapports sexuels avec une personne de sexe féminin de moins de 14 ans, avec ou sans son consentement, est coupable d'une infraction, va à l'encontre de l'interdiction contenue dans l'article 15 de la *Charte* visant la discrimination fondée sur le sexe, puisqu'une personne de sexe féminin ne peut commettre une infraction comparable sur une personne de sexe masculin. Il faudrait modifier cette disposition ainsi que les autres dispositions du Code relatives aux infractions sexuelles ne pouvant être commises que par des personnes de sexe masculin, de façon à en étendre l'application aux infractions commises par les personnes de l'un et l'autre sexe et à en éliminer toute distinction manifeste entre les sexes.

le Comité sur les infractions sexuelles à l'égard des enfants et des jeunes (Comité Badgley) dans son rapport de 1984, à savoir qu'il est «à la fois nécessaire et souhaitable» de disposer d'un cadre juridique spécial pour les cas d'agression sexuelle et d'exploitation mettant en cause des jeunes. Le rapport présente d'ailleurs d'abondantes preuves à l'appui de cette prise de position. Le comité Badgley a même recommandé que les dispositions du *Code criminel* concernant les infractions sexuelles soient reformulées, de telle sorte que les jeunes y soient encore plus particulièrement visés.

fédérales imposent des limites d'âge qui touchent les jeunes plutôt que les personnes plus âgées. Certaines de ces lois sont destinées à protéger les jeunes pendant leurs années vulnérables, d'autres visent à les empêcher de jouir de certains droits et avantages, jusqu'à ce qu'ils aient atteint une certaine maturité, et d'autres encore ont pour but d'aider ceux qui peuvent avoir un jeune à charge.

Il est difficile de généraliser sur le bien-fondé de ces distinctions fondées sur l'âge, puisque, dans une large mesure, tout dépend du but visé. Le fait est que, dans bien des cas, il faut tenir compte de l'âge parce qu'il n'y a pas d'autre limite pratique à la jouissance de la protection, du droit ou de l'avantage en question. Aussi convient-il de se demander si l'âge fixé est approprié aux circonstances, mais il est souvent difficile de porter un tel jugement.

Nous sommes d'avis que, pour évaluer, à la lumière de la *Charte*, les restrictions fondées sur l'âge contenues dans les lois fédérales, il faut se baser sur un certain nombre de questions générales :

- L'âge est-il réellement un facteur dans la situation visée?
- Y a-t-il quelque autre facteur objectif ou mécanisme d'évaluation qui puisse remplacer l'âge sans entraîner des dépenses ou des difficultés excessives?
- L'âge fixé est-il comparable à celui fixé dans d'autres lois à des fins essentielle-ment analogues?

Nous avons vérifié cette méthode d'évaluation en l'appliquant à l'alinéa 4(1)a) de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aux termes duquel les fonctionnaires de moins de dix-huit ans ne peuvent participer au régime de retraite.

À notre avis, quand on est en âge de travailler, on est en âge de comprendre les avantages et les obligations qui découlent normalement de la participation permanente au marché du travail et, par conséquent, d'y être assujéti. Il se peut qu'il y ait des doutes sur la possibilité de faire respecter les obligations découlant de la participation au régime de retraite de la Fonction publique, si l'adhérent est âgé de moins de 18 ans. Car, à cet âge, on est mineur et on n'a pas la capacité de conclure un contrat ayant force de loi. On pourrait toutefois surmonter cette difficulté en précisant clairement dans les mesures régissant l'application de la loi que les obligations découlant de la participation au régime s'appliquent effectivement à tous les cotisants, sans égard à leur âge. Ainsi, il ne serait pas nécessaire de considérer l'âge comme un facteur pour déterminer l'admissibilité au régime. Il nous semble que le fait d'être employé dans la Fonction publique constitue un critère objectif suffisant à cet égard.

Nous concluons, par conséquent, que les fonctionnaires âgés de moins de 18 ans devraient cotiser au compte de la pension de retraite.

74. Nous recommandons que la *Loi sur la pension de la Fonction publique* soit modifiée de façon à en supprimer la disposition fixant à 18 ans l'âge minimal de cotisation au compte de la pension de retraite, de sorte qu'il n'y aurait aucune limite d'âge minimale à cet égard.

Un certain nombre des dispositions du *Code criminel* traitent d'infractions commises contre des jeunes. Ces dispositions protectrices sont sans doute justifiables, même si des personnes plus âgées, victimes des mêmes infractions, n'ont pas le droit d'interdire des poursuites criminelles. Nous sommes d'accord avec la position prise par

Charte des droits dans une autre optique, du fait que son application amènera inévitablement les tribunaux à jouer un rôle auquel ils ne sont guère habitués : celui de porter des jugements de valeur sur la politique du gouvernement. Aussi deviendra-t-il de plus en plus important d'éviter que l'on puisse soupçonner les juges d'avoir été choisis parce qu'ils partagent le point de vue du gouvernement.

Certains témoins ont proposé que les nominations aux tribunaux fédéraux soient assujetties au droit de regard d'un comité parlementaire. Le comité de l'Association du barreau canadien sur la nomination des juges au Canada a toutefois rejeté cette option dans son rapport publié en 1985. Il a plutôt recommandé que soit établi, dans chaque province ou territoire, un comité consultatif indépendant chargé d'aider le ministre de la Justice à proposer des candidats à la magistrature. Nous notons que le ministre se penche actuellement sur le processus de nomination en vue de le modifier. Quel que soit le résultat de cet examen, nous estimons que le mode de sélection retenu pour les nominations judiciaires devra tenir compte des nouvelles réalités qui découlent de la *Charte* et de la nécessité de mieux refléter la composition de la société canadienne.

73. Nous recommandons que les nominations faites par arrêté-en-conseil, y compris les nominations judiciaires, reflètent la composition de la société canadienne, conformément aux objectifs énoncés à l'article 15 de la *Charte*, et que les critères retenus pour la sélection des juges tiennent compte du rôle déterminant que ceux-ci seront appelés à jouer, lorsqu'ils interprètent et appliquent les dispositions de la *Charte*.

Choix offerts aux femmes autochtones

Jusqu'à l'adoption récente du projet de loi C-31, la *Loi sur les Indiens* stipulait qu'une femme indienne qui épousait un non-Indien perdait son statut d'Indienne. L'Indien qui épousait une non-Indienne ne subissait aucune modification de son statut. Or, pendant que le Comité tenait ses audiences et ses consultations, le projet de loi C-31 était à l'étude au Parlement. Beaucoup d'organisations indiennes concentraient alors leur attention sur l'importante question de l'égalité visée par ce projet de loi. En outre, une conférence importante réunissant les dirigeants du gouvernement et les représentants des peuples autochtones a eu lieu pendant que le Comité poursuivait ses travaux. Par conséquent, nous n'avons pas reçu autant de témoignages de la part des Indiens que nous aurions pu en recevoir dans d'autres circonstances.

Plusieurs des organisations qui nous ont présenté leurs mémoires ont laissé entendre que le projet de loi C-31 n'est que la première étape du cheminement visant à assurer l'égalité aux femmes autochtones. Elles ont souligné la nécessité de consacrer des fonds publics à des programmes d'information et de sensibilisation visant à faciliter l'intégration, dans les collectivités autochtones, des femmes indiennes ayant perdu leur statut.

Nous sommes d'avis que les dispositions du projet de loi C-31 devraient être mises en vigueur promptement, et ce, avec la collaboration des dirigeants des bandes. Le gouvernement fédéral devrait, quant à lui, étudier la question très attentivement et prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre l'objectif de réintégration des femmes indiennes qui souhaitent retrouver leur statut.

Lois relatives aux enfants et aux jeunes gens

Nous avons examiné la question des limites d'âge maximales au chapitre 3, dans le cadre de notre étude sur l'emploi, concernant la retraite obligatoire. Beaucoup de lois

Les mêmes considérations s'appliquent en ce qui concerne la nomination des juges, comme nous l'ont fait remarquer l'organisation *Human Rights P.E.I.* et d'autres groupes. La question des nominations judiciaires nous oblige toutefois à examiner la

canadienne. Quel que soit le processus de nomination, nous portons surtout notre attention sur les résultats. Il est important que les institutions gouvernementales soient perçues comme étant le reflet, par leur composition, de l'apport à la société canadienne de tous les groupes protégés par l'article 15 de la *Charte*. En assurant la participation de ces groupes aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, le gouvernement national donnera à tous les Canadiens la preuve qu'il est bien décidé à nommer les titulaires de charges importantes sans égard à la race, à l'origine, à la couleur de la peau, à la religion, au sexe, à l'âge, au handicap ou à quelque autre caractéristique particulière. Bref, nous proposons que le processus de nomination tienne davantage compte de la mosaïque

soumises, à titre expérimental, à l'examen du Parlement. Le 9 septembre 1985 que toutes les nominations faites par arrêté-en-conseil seraient Chambre. Comme réponse initiale à cette proposition, le Premier ministre a annoncé nombre de ces nominations soient assujetties au droit de regard d'un comité de la de la Chambre des communes a recommandé, dans son rapport de 1985, qu'un bon exclusivement de la compétence de l'exécutif. En effet, le Comité spécial sur la réforme

Il se peut qu'à l'avenir les nominations faites par arrêté-en-conseil ne relèvent pas charges fédérales. incités à veiller à ce que les femmes soient mieux représentées parmi les titulaires de *Federation of Business and Professional Women's Clubs* ainsi que d'autres nous ont Fonction publique et des sociétés d'Etat (Recommandation n° 21). La *Saskatchewan* conseils et aux commissions du gouvernement fédéral ainsi qu'à la haute direction de la processus de nomination pour accroître la participation des minorités visibles aux canadienne a recommandé dans *l'Égalité ça presse!* que le gouvernement se serve du conseil. En 1984, le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société aux conseils et aux commissions du gouvernement fédéral par la voie des arrêtés-en-les minorités ethniques sont toujours sous-représentées parmi les personnes nommées Le Conseil ethnoculturel du Canada a attiré l'attention du Comité sur le fait que

Les personnes nommées à des charges fédérales remplissent des rôles importants, par ce qu'elles représentent en tant qu'individus. Leurs antécédents, autant que leurs aptitudes, parlent d'eux-mêmes sur le type de pays qu'est le Canada.

Nominations à des charges fédérales

72. Nous recommandons que dorénavant toutes les lois fédérales soient rédigées dans un langage non sexiste.

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé dernièrement que les lois provinciales seront dorénavant rédigées de façon à mettre les deux sexes sur un pied d'égalité. À notre avis, il s'agit là d'une politique réalisable qui pourrait être adoptée également au niveau fédéral.

Group of Carmen (Manitoba) et le YWCA de Winnipeg ont tous exhorté le Comité à recommander un changement tel que les lois fédérales soient formulées en langage non sexiste.

Des questions diverses concernant l'égalité

« Où, en fin de compte, commencent les droits universels de la personne? Dans chaque petit patelin, près de chez-soi, si près et si petit qu'il ne figure sur aucune mappemonde. Néanmoins, il représente l'univers de l'individu, son monde, son quartier, l'école, le collège qu'il fréquente; l'usine, la ferme, le bureau où il travaille. C'est là où chacun, homme, femme et enfant, recherche, l'égalité en matière de justice, de chances et de dignité, sans discrimination. Si ces droits ne sont pas respectés chez lui, ils ne le seront pas ailleurs. Si les hommes ne concertent pas leurs efforts pour que ces droits soient maintenus chez eux, il est inutile d'espérer qu'ils le soient dans le monde entier. »

—Eleanor Roosevelt
Propos cités par Myrna Nerbas
dans son témoignage lors des
audiences du Comité à Regina.

Nous traitons dans ce chapitre d'un certain nombre de questions importantes qui pouvaient difficilement s'insérer dans les autres chapitres du rapport. Le fait qu'il soit difficile de comparer ces questions diverses concernant l'égalité ne leur enlève en rien de leur importance.

Utilisation de langage non sexiste dans les lois fédérales

Que ce soit pour rédiger des lois ou des contrats, on s'est toujours servi du masculin pour désigner à la fois les personnes de sexe masculin, de sexe féminin et souvent, les personnes morales. La *Loi d'interprétation* rend cette pratique possible, lorsqu'il s'agit de rédiger des lois; elle stipule en effet que «les mots désignant les personnes du sexe masculin comprennent les personnes du sexe féminin et les corporations» (paragraphe 26(6)).

La *Manitoba Teachers Society*, la *Manitoba Association of Women and the Law*, le *Saskatchewan Action Committee on the Status of Women*, le *Wednesday Morning*

71. Nous recommandons que, en consultation avec les provinces, le gouvernement fédéral s'empresse de veiller à ce que les services de garde d'enfants qui sont offerts au Canada soient appropriés, accessibles et abordables.

Les mesures d'aménagement envisagées

Le droit des personnes handicapées à bénéficier de perspectives d'emploi égales repose sur un prérequis essentiel. En effet, il faut tout d'abord que les immeubles et les usines deviennent accessibles aux travailleurs handicapés. Au besoin, des modifications doivent être apportées aux locaux pour accueillir le matériel dont nécessite une personne ayant un handicap particulier. Le projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, reconnaît ce principe à l'article 2. Il y est dit que «l'équité professionnelle requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences».

Dans le chapitre qui conclut le présent rapport, nous recommandons de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin de donner une assise législative au concept des mesures d'aménagement voulues en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne a déjà adopté des directives sur l'handicap physique et l'emploi. On y définit ce que sont et ce que ne sont pas des exigences professionnelles *justifiées* en matière d'emploi de personnes handicapées.

Aux termes du programme de la Planification de l'emploi, dont la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a annoncé le lancement récemment, les employeurs qui, pour accueillir des personnes handicapées, doivent faire des aménagements spéciaux ou structuraux en milieu de travail recevront à cette fin des subventions pouvant atteindre 10 000 dollars. Nous appuyons cette mesure et prions même instamment le gouvernement de l'élargir et d'en concevoir d'autres (des encouragements fiscaux, par exemple), afin que les personnes handicapées puissent travailler dans des milieux où il leur est facile de fonctionner.

70. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne veille à ce que les examens médicaux et physiques auxquels doivent se soumettre les postulants à des emplois relevant de la compétence fédérale ne portent que sur l'aptitude du candidat à remplir les fonctions essentielles du poste en question.

Selon le Comité, les décisions en matière d'emploi doivent être fondées sur l'aptitude d'une personne à accomplir les tâches essentielles d'un emploi. Nous félicitons la Commission canadienne des droits de la personne pour ses directives sur le handicap physique et l'emploi. Nous estimons également que lorsqu'un employé est renvoyé pour incapacité à la suite d'un handicap physique, on doit s'efforcer de recycler cet employé dans un autre métier ou une autre profession et tenter de lui donner la priorité pour tout nouveau poste devenant vacant, sans que l'employé ait à poser de nouveau sa candidature. De la même façon, nous félicitons la Commission canadienne des transports pour les récentes modifications apportées au *Règlement sur l'examen de la vue et de l'ouïe des employés de chemin de fer*. Les modifications assouplissent les exigences imposées, en matière d'acuité visuelle, pour le recrutement où le maintien en poste des cheminots. Elles prévoient également des tests très précis de l'ouïe et permettent l'utilisation de casques protecteurs. Nous serions heureux que d'autres secteurs emboîtent le pas à la Commission canadienne des transports.

La garde des enfants

De nombreuses organisations de femmes ont présenté des exposés au Comité pour appuyer la recommandation de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, voulant que soient offerts des services universels de garde d'enfants. Carol Connick, du Programme de développement et d'emploi des femmes, a exposé au Comité l'importance que revêt la garde des enfants :

Nous tenons à ce qu'on offre des services de garde qui tiennent compte de la répartition des heures de travail des femmes (des équipes de travail, par exemple). Faute de services de garde d'enfants qui soient adéquats, abordables et universellement accessibles, les femmes ne pourront pas participer pleinement à la main-d'œuvre active. (Trad.)

La mise sur pied de garderies en milieu de travail, ainsi que l'octroi d'encouragements fiscaux aux employeurs constituent des mesures très efficaces pour attirer les femmes sur le marché du travail. La suppression des garderies en milieu de travail après la Seconde Guerre mondiale a eu des effets désastreux sur la présence des femmes dans les emplois non traditionnels.

Actuellement, le gouvernement fédéral dépense 75 millions de dollars par année au titre de la garde des enfants, par l'intermédiaire du Régime d'assistance publique du Canada; en outre, les dépenses fiscales qu'il engage, au titre de l'accord d'une déduction pour frais de garde consentie aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, s'établissent à 105 millions de dollars. En juin 1984, un groupe de travail sur la garde des enfants a été constitué dans le but d'examiner et d'évaluer la question de la garde des enfants et des congés pour les soins et l'éducation des enfants d'âge préscolaire au Canada, compte tenu des besoins ainsi que de la qualité et du financement de tels services. Le groupe de travail fera des recommandations sur l'élaboration d'un système de garde d'enfants qui convienne au Canada et mettra tout particulièrement l'accent sur les mesures de financement. Le groupe de travail présentera son rapport à l'automne 1985 et un comité parlementaire en étudiera les recommandations.

compromet aucunement son aptitude à exercer une activité donnée n'est pas handicapée au vu des fonctions exigées pour le poste qu'elle occupe. Par ailleurs, les employeurs doivent se demander si d'autres fonctions peuvent être substituées à la partie de l'emploi qu'un candidat handicapé ne peut remplir. Lors de l'évaluation de la candidature d'un handicapé, il faut se fonder sur les éléments essentiels de l'emploi et non sur les tâches accessoires.

Les Forces canadiennes utilisent des catégories médicales précises décrites dans un manuel intitulé *Normes médicales applicables aux Forces canadiennes*, publié par le bureau du chef de l'état-major de la défense. Ce manuel sert à évaluer la condition physique des recrues et des membres des Forces armées; on y définit le niveau de santé que ceux-ci doivent maintenir. On y précise également les niveaux de santé physique requis selon les tâches à exécuter et les compétences exigées pour les différents métiers. On justifie généralement ce système de classement médical en alléguant que tous les membres des Forces armées, quels que soient leur métier, leur rang ou leur poste, peuvent être appelés n'importe quand à prendre des risques dans des circonstances difficiles, lorsque les opérations l'exigent.

Cet argument est en partie valable, mais il ne s'applique pas à la totalité des Forces. En effet, de nombreux membres de Forces canadiennes exécutent un travail de bureau ou exercent des métiers qui ressemblent beaucoup à ceux que l'on trouve dans toute grande organisation polyvalente.

Dans son mémoire au Comité, la Coalition des organisations provinciales des handicapés a déclaré :

On peut se demander si les Forces armées sont bien renseignées sur la façon dont les handicaps donnés influent sur l'exécution de diverses tâches militaires. On ne peut certainement pas laisser se perpétuer une attitude qui reflète une réticence à recruter des handicapés. Les handicapés du Canada ont le droit de servir leur pays, au même titre que n'importe quel autre Canadien, et des mesures doivent être prises pour le leur permettre. (Trad.)

Nous sommes d'avis que certains emplois des Forces canadiennes pourraient être occupés par des personnes handicapées. Les Forces doivent évaluer les candidats en fonction de la tâche qu'ils sont tenus d'exécuter. La Commission canadienne des droits de la personne a exprimé ses vues avec vigueur dans le mémoire qu'elle a présenté au Comité :

Selon la Commission, deux questions méritent considération. Premièrement, les Forces doivent veiller à ce que toute décision qu'elles prennent en matière d'emploi repose uniquement sur la capacité de l'intéressé d'accomplir les tâches essentielles du poste en question ou, si elle est fondée sur la capacité d'occuper un poste différent, les Forces doivent démontrer que leur caractère hiérarchique justifie l'adoption d'une politique globale exigeant que les recrues montent en grade. Les Forces doivent ensuite prouver que cette politique est bel et bien appliquée, c'est-à-dire que les recrues montent effectivement en grade. Deuxièmement, les Forces doivent s'assurer de la capacité de l'individu d'accomplir le travail en question et non se contenter de suppositions relatives au groupe auquel il appartient.

Il est évident que les personnes handicapées ne doivent être exclues que sur la base d'exigences professionnelles *justifiées* dont le respect est essentiel à l'exécution convenable des tâches d'un poste donné.

Pour que les personnes handicapées puissent travailler, il est essentiel qu'elles ne soient pas d'emblée exclues pour des motifs physiques ou médicaux. Tous les employeurs doivent reconnaître qu'une personne souffrant d'une déficience qui ne

De nombreux employeurs exigent que les candidats à un emploi passent des examens médicaux et physiques. Ces examens ne sont pas discriminatoires en soi, si les normes exigées constituent des exigences professionnelles justifiées en vertu du paragraphe 14(a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les examens médicaux et physiques et les autres exigences

69. Nous recommandons que la *Loi de l'impôt sur le revenu* soit modifiée de façon que les personnes handicapées aient droit à déduire de leur revenu les coûts des appareils et des services spéciaux, y compris les frais de transport supplémentaire, nécessaires à leur emploi et découlant directement de leur handicap.

Nous soutenons que les personnes handicapées doivent pouvoir déduire de leur revenu les dépenses raisonnables qu'ils doivent assumer, compte tenu de leur handicap, pour occuper un emploi. Une déduction d'impôt doit leur être accordée lorsque des appareils spéciaux sont essentiels à l'aptitude de la personne à travailler ou à chercher du travail.

Le Comité a entendu des témoins et reçu des mémoires décrivant les coûts spéciaux que de nombreux travailleurs handicapés doivent assumer. Ceux-ci doivent en effet payer des frais de transport extraordinaires et assumer des dépenses supplémentaires pour les appareils spéciaux dont ils ont besoin.

Les dépenses liées à un emploi

68. Nous recommandons que le gouvernement fédéral révise les dispositions actuelles de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de façon à s'assurer que l'application du principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur ne soit pas indûment restreinte par le libellé actuel de la Loi.

Certains ont également critiqué le libellé actuel de l'article 11, qui précise que les comparaisons d'emplois ne doivent être faites que dans un seul et même établissement. Le rapport Abella recommandait que cette restriction soit supprimée de l'article 11.

67. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne poursuive activement la mise en oeuvre, dans tous les secteurs relevant de sa compétence, du principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur, tel qu'il est défini à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'article 11 s'applique à tous les employeurs relevant de la compétence fédérale; il devrait être mis en oeuvre avec diligence de façon que l'objectif du salaire égal pour un travail d'égale valeur soit réalisé dans tous les secteurs d'emploi relevant de la compétence fédérale.

Certaines organisations féminines, notamment la *Vancouver Association of Women and the Law* et la *Real Women of Canada*, partagent ces préoccupations. La plupart des autres témoins qui se sont prononcés sur cette question ont cependant soutenu qu'il était nécessaire d'appliquer rigoureusement l'article 11 afin de garantir l'équité en matière d'emploi.

Aux termes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, adoptée en 1977, «constitue un acte discriminatoire pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes».

En adoptant ces dispositions, le Parlement a formellement entériné le principe du salaire égal pour un travail d'égal valeur, que le Canada avait déjà reconnu en ratifiant la Convention concernant l'égalité de rémunération en 1972. Ce principe n'est pas universellement reconnu en Amérique du Nord. Il suscite d'ailleurs un débat animé aux Etats-Unis. De toutes les provinces canadiennes, seul le Québec a inscrit ce principe dans sa *Charte des droits*. Des dispositions analogues sont envisagées dans d'autres provinces, notamment au Manitoba et en Ontario. Il reste néanmoins que beaucoup sont encore fortement opposés à l'introduction et à la mise en oeuvre, par le biais de mesures législatives, du principe du salaire égal pour un travail d'égal valeur.

En vertu de l'article 11, la valeur du travail est estimée en fonction des compétences, de l'effort et des responsabilités que représente l'exécution des tâches et des conditions dans lesquelles celles-ci sont effectuées.

Selon les directives émises par la Commission canadienne des droits de la personne pour l'application de l'article 11, toute évaluation d'emploi doit comprendre trois étapes :

1. Analyse de l'emploi en définissant les tâches et les exigences associées à chaque emploi;

2. Comparaison des éléments de l'emploi à l'aide d'un système pondéré de points;

3. Etablissement d'une échelle salariale en prenant en considération les conditions économiques générales, l'aptitude à payer, le taux de rémunération des postes analogues dans d'autres entreprises de la région, le taux de rémunération courant dans l'entreprise et la valeur comparative des emplois pour l'entreprise.

Les femmes sont souvent moins payées que les hommes, même si elles occupent des emplois analogues. Cette tendance n'est d'ailleurs pas nouvelle. Plusieurs plaintes ont été déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne au motif de la violation de l'article 11. Certaines ont été réglées après enquête ou conciliation. Par exemple, en 1980, 475 bibliothécaires ont touché environ 1 million de dollars lorsque leurs emplois ont été comparés à ceux des spécialistes de la recherche historique, qui sont majoritairement des hommes. En 1982, un règlement de 17 millions de dollars a été négocié avec le Conseil du Trésor au sujet de tâches exécutées surtout par des femmes (cuisines, lessive et services personnels divers), qui étaient beaucoup moins bien rémunérées que d'autres tâches exécutées surtout par des hommes (messageries, entretien des bâtiments et service à la clientèle).

Dans son récent rapport, la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada a recommandé le maintien de l'article 11 en ne l'appliquant, pour le moment, qu'au secteur public, où les pressions des forces du marché sont les plus faibles. On craint en effet que la mise en oeuvre de la politique du salaire égal pour un travail d'égal valeur réduise les perspectives d'emploi et de formation des femmes, à tout le moins dans le secteur privé.

d'autochtones qualifiés dans certains secteurs d'emploi. Comme le soulignait Carol Connick, du *Women's Employment and Development Program* :

Il ne suffit pas qu'un établissement d'enseignement offre un programme de formation en déclarant qu'il est ouvert à tous. À cause de la discrimination et des stéréotypes, il faut prendre des dispositions spéciales pour permettre aux femmes d'accéder aux programmes de formation et au marché du travail et d'y rester, particulièrement dans les secteurs non traditionnels.

Les personnes handicapées éprouvent parfois les mêmes problèmes. À l'heure actuelle, selon ce que nous a dit Joan Westland, du Conseil canadien de coordination de la déficience auditive, les programmes ordinaires de formation, de perfectionnement et d'avancement professionnels ne sont pas accessibles aux sourds ou aux malentendants.

En vertu de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides*, le gouvernement fédéral peut conclure des ententes avec les provinces pour aider celles-ci à assumer les coûts de l'administration d'un programme général de formation professionnelle des personnes handicapées. Certains témoins ont mentionné l'attitude paternaliste des fonctionnaires chargés d'appliquer ces ententes, lorsqu'ils ont à déterminer qui peut participer aux divers programmes professionnels. La description de ces programmes devrait comprendre une liste des exigences minimales afin que les personnes handicapées puissent décider elles-mêmes quelles sont les voies qui leur sont ouvertes. Les programmes devraient également être mieux adaptés aux perspectives d'emploi. Il faudrait pour cela que ce soit la Commission de l'emploi et de l'immigration, plutôt que le ministère de la Santé et du Bien-être social, qui soit responsable des contributions du gouvernement fédéral à ce titre.

On a tenté de diverses façons, au cours des dix dernières années, de donner aux membres des groupes cibles autant de chances qu'aux autres sur le marché du travail. En juin 1985, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a rendu public un nouveau programme, connu sous le nom de Planification de l'emploi. Ce programme compte plusieurs éléments ; notamment, le volet d'intégration professionnelle aidera les femmes qui ont de la difficulté à entrer sur le marché du travail, en leur offrant des programmes de formation et d'expérience professionnelle; le programme de développement de l'emploi offrira, pour sa part, de la formation et de l'expérience professionnelle aux personnes qui n'ont pas travaillé pendant 24 des 30 semaines précédentes, y compris les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration soulignait que « Les nouveaux programmes ont été conçus spécialement pour que les membres des groupes cibles puissent en bénéficier. En effet, les membres de ces groupes cibles se verront offrir des possibilités d'emplois plus nombreuses que jamais auparavant. Chaque programme est tenu d'assurer, à l'échelle locale, régionale et nationale, des justes chances d'accès aux membres des groupes cibles.»

Il reste à voir si ce programme ambitieux permettra d'atteindre les objectifs visés. C'est un pas dans la bonne direction, mais il reste encore beaucoup à faire. Nous appuyons fortement l'adoption de programmes visant à inciter les industries à offrir aux membres des groupes cibles l'occasion d'acquérir une expérience pratique. On pourrait à cet égard se servir d'encouragement fiscaux.

66. Nous recommandons que les programmes fédéraux de formation et d'instruction soient rendus accessibles aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux membres des minorités visibles de façon à atteindre l'équité en matière d'emploi.

La rareté des programmes de formation satisfaisants et la difficulté d'accès aux programmes existants semblent expliquer en bonne partie l'absence de femmes et

Formation

Il est certes essentiel, pour assurer à tous la protection égale de la loi dans le domaine de l'emploi, d'éliminer les pratiques discriminatoires et de déployer des efforts concertés pour recruter des candidats qualifiés venant des groupes cibles. Ces efforts pourraient cependant être vains, si l'on ne prend pas de mesures complémentaires afin d'augmenter le nombre de ces candidats qualifiés, pour les types d'emplois où les groupes cibles sont actuellement sous-représentés.

Mesures spéciales

65. Nous recommandons que les lois sur l'équité en matière d'emploi prévoient un examen périodique des programmes spéciaux, de façon que ceux-ci soient adaptés ou supprimés selon l'évolution de la situation.

Les programmes administratifs se poursuivent souvent, même après avoir perdu leur utilité. Nous pensons donc que les programmes d'équité en matière d'emploi devraient être temporaires et qu'il faudrait les passer en revue régulièrement pour déterminer s'ils sont toujours pertinents. En effet, les désavantages d'aujourd'hui seront un jour intégrés à la société, et d'autres groupes défavorisés pourront avoir besoin d'une aide particulière. Pour cette raison, nous estimons que tout programme spécial doit être établi en fonction des besoins des groupes concernés ainsi que de l'évolution constante des conditions économiques et sociales.

Nous sommes bien conscients que la mise en oeuvre des lois sur l'équité en matière d'emploi occasionnera des coûts d'administration importants, que devront assumer les secteurs public et privé. Par contre, l'élimination des pratiques discriminatoires apportera des avantages économiques non seulement aux membres des groupes cibles, mais aussi aux employeurs, qui auront accès à une réserve plus importante de ressources humaines; elle constituera également un progrès social notable pour l'ensemble des Canadiens.

64. Nous recommandons que Statistique Canada recueille, lors du recensement, des données permettant d'élaborer et d'évaluer les programmes d'équité en matière d'emploi.

Au Canada, nous ne disposons pas toujours de données suffisantes pour déterminer avec exactitude le nombre de femmes, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles qui sont prêts à travailler et qui ont les compétences voulues pour les emplois disponibles. Il est important d'obtenir ces renseignements. On recueille actuellement des données tous les cinq ans, lors du recensement; cependant, en raison des méthodes de recensement actuelles, certains renseignements ne sont pas complètement dignes de foi ou ne sont tout simplement pas disponibles. Selon le rapport Abella, les recenseurs devraient chercher à obtenir des renseignements sur la formation et les études avant l'emploi, la durée de l'emploi actuel et le salaire perçu, le nombre d'années sur le marché du travail, et ainsi de suite. Les répondants devraient en outre être informés de l'utilisation qui sera faite de ces informations.

62. Nous recommandons que les lois destinées à assurer l'équité en matière d'emploi contiennent des mécanismes d'application selon lesquels la Commission canadienne des droits de la personne serait chargée d'étudier les programmes spéciaux dans ce domaine, et disposerait des ressources financières et humaines voulues pour ce faire.

En vertu de l'article 19 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le gouvernement a le pouvoir de promulguer des règlements obligeant les entreprises qui veulent obtenir des contrats gouvernementaux à adopter des pratiques et des normes destinées à empêcher toute discrimination au niveau de l'emploi. Ce pouvoir statutaire n'a cependant jamais été appliqué, le Cabinet n'ayant pas approuvé les projets de règlement établis par la Commission canadienne des droits de la personne.

Le principe de l'obligation contractuelle a été appliqué dans un certain nombre de projets conjoints du gouvernement et du secteur privé, mais c'est là l'exception qui confirme la règle. Le document de travail du gouvernement sur l'équité en matière d'emploi, déposé en juin 1985, contient certes des propositions sur l'obligation contractuelle, mais ne prévoit pas de cadre législatif pour leur mise en oeuvre. Le gouvernement compte plutôt adopter des directives dont l'application serait laissée au bon vouloir de chaque entreprise, et qui ne toucheraient de toute façon que les entreprises comptant au moins cent employés et désireuses d'obtenir des contrats de 200 000 dollars ou plus. Aux États-Unis, un décret-loi semblable, dont l'application relève de l'*Office of Federal Contract Compliance Programs*, vise les contrats de 50 000 dollars ou plus accordés aux entreprises d'au moins cinquante employés.

Nous pensons que les directives proposées ne vont pas assez loin pour garantir l'obligation contractuelle. Dans leur forme actuelle, elles peuvent en effet être laissées de côté facilement. Nous sommes d'accord avec la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (la Commission Macdonald), qui affirmait dans son rapport déposé en 1985 :

«[...] comme cela s'est produit souvent précédemment, l'action du gouvernement manquera de détermination. Pour qu'elles soient respectées, ces lignes de conduite devraient faire l'objet de lois fermes plutôt que de recommandations.»

Nous pensons également que la limite de 200 000 dollars et de cent employés est trop élevée. On nous a suggéré plusieurs chiffres plus bas : par exemple, le groupe *Citizens for Public Justice* proposait que l'obligation contractuelle s'applique à toutes les entreprises dont les transactions commerciales avec le gouvernement se chiffrent à plus de 200 000 dollars par année. Nous pensons que tout programme d'obligation contractuelle devrait être assez souple pour s'appliquer autant aux petites entreprises qu'aux grandes. Il est tout à fait possible d'adapter les normes et les buts du programme aux petites entreprises; dans notre quête d'égalité, nous croyons qu'il est préférable d'avoir des objectifs peu sévères que de n'en avoir aucun.

63. Pour garantir l'équité en matière d'emploi, nous recommandons que soit établi par voie législative un programme d'obligation contractuelle qui s'appliquerait à toutes les entreprises fournissant des biens et des services au gouvernement du Canada; les rajustements nécessaires pourraient être faits par règlement, pour tenir compte de l'importance de chaque entreprise ou du volume de ses transactions avec le gouvernement.

pas au gouvernement fédéral en tant qu'employeur. Or, il n'y a aucune raison qu'il en soit ainsi; les lois relatives à l'équité en matière d'emploi devraient s'appliquer à tous les employeurs relevant de la compétence fédérale, y compris la Couronne, quitte à ce que les rajustements nécessaires soient prévus par règlement en ce qui concerne les sociétés et les organismes de taille moindre.

60. Nous recommandons que les lois relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent à tous les employeurs du secteur public fédéral de même qu'aux employeurs relevant de la compétence fédérale et que les rajustements nécessaires en ce qui concerne les entreprises et les organismes moins importants puissent être faits par règlement.

De nombreux témoins ont dit au Comité que les membres et les représentants des groupes cibles n'ont pas été consultés quant à la mise en oeuvre de certains programmes spéciaux. Le juge Abella a notamment recommandé dans son rapport que soient créés des comités d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale, de la partie syndicale ainsi que des groupes cibles (Recommandation n° 5).

61. Nous recommandons que les représentants des groupes cibles désignés (les femmes, les membres de minorités visibles données, les autochtones et les personnes handicapées) participent au besoin, avec les employeurs et les syndicats, à l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi.

L'absence de mécanismes d'application est une des principales lacunes du projet de loi C-62. Les employeurs doivent certes déposer un rapport annuel à la Commission de l'emploi et de l'immigration, qui l'évaluera sans doute. Cependant, aucune sanction n'est prévue même si, après plusieurs rapports, il n'y a guère eu de progrès au niveau des possibilités d'emploi et des avantages pour les groupes cibles. Plusieurs témoins ont critiqué cette omission; ainsi, Shari Stein, de la *Coalition for Employment Equity for Disabled Persons*, exprimait le point de vue suivant :

L'une de nos principales préoccupations concerne le fait que les propositions [...] ne prévoient aucun mécanisme d'application. Le programme d'égalité d'accès à l'emploi [...] sera essentiellement mis en oeuvre sur une base volontaire. Cela veut dire que les employeurs seront encouragés — ils ne seront pas tenus en vertu de la loi, mais encouragés — à mettre en oeuvre des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. (La) proposition ne prévoit qu'une seule contrainte, à savoir que certains types d'employeurs seront tenus de présenter des rapports. [...] La proposition n'aura aucun effet s'il n'y a pas d'organisme chargé de la mise en application, et il me serait pénible de me retrouver ici dans cinq ans pour souligner que la proposition, malgré tous les efforts qui auront été déployés et tous les fonds qui y auront été consacrés, n'aura simplement pas eu l'effet escompté.

Les droits que l'on ne peut faire valoir ne sont pas vraiment des droits. Le rapport Abella reconnaissait que l'application des programmes d'équité en matière d'emploi exige la présence d'un organisme indépendant disposant d'un personnel compétent et des ressources nécessaires pour exercer son mandat, et consultant fréquemment les représentants du monde des affaires, des syndicats et des groupes cibles (Recommandation n° 23). Étant donné que tous les ministères et organismes gouvernementaux devraient, d'après nous, être assujettis aux lois destinées à assurer l'équité en matière d'emploi, nous jugeons préférable de confier à un organisme indépendant, par exemple la Commission canadienne des droits de la personne, la mise en oeuvre des programmes dans ce domaine.

réglementée en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Il serait habilité à émettre des lignes directrices en vue d'aider les employeurs à établir des programmes d'équité en matière d'emploi, et il déposerait chaque année un rapport devant le Parlement. Les rapports des différents employeurs seraient également mis à la disposition du public. Les employeurs qui ne présenteraient pas le rapport prescrit seraient passibles d'une amende maximale de 50 000 dollars. Le projet de loi prévoit également l'établissement de règlements précisant la nature des renseignements exigés des employeurs et la marche à suivre pour la présentation des rapports.

Le gouvernement a par ailleurs indiqué que des lignes directrices seront adoptées pour faire en sorte que les fournisseurs de biens et de services au gouvernement fédéral adoptent des programmes d'équité en matière d'emploi. Les entreprises qui ont cent employés ou plus à leur service et qui présentent une soumission pour la fourniture de biens et de services d'une valeur de plus de 200 000 dollars seront tenues de s'engager par écrit à mettre sur pied des programmes d'équité en matière d'emploi, conformément aux critères prévus à cet égard. Des normes seront établies afin d'évaluer dans quelle mesure les fournisseurs se sont acquittés de leurs obligations. Emploi et Immigration Canada sera chargée de surveiller la mise en application des lignes directrices et d'évaluer dans quelle mesure les fournisseurs s'y seront conformés.

Les entreprises qui refuseront de prendre un tel engagement ne seront pas invitées à soumissionner et ne seront pas considérées pour des contrats de plus de 200 000 dollars. Celles qui ne prendront pas les mesures voulues pour assurer la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi après s'être engagées à le faire pourront être rayées de la liste des fournisseurs éventuels pour les contrats de plus de 200 000 dollars.

Nécessité d'obliger les employeurs relevant de la compétence fédérale à établir des programmes d'équité en matière d'emploi

Les lignes directrices du Conseil du Trésor de même que les dispositions du projet de loi C-62 et les directives proposées en matière d'obligation contractuelle sont dignes d'éloge. Prises ensemble, ces mesures montrent bien que le gouvernement est décidé à faire en sorte que la plupart des grandes entreprises, relevant de sa compétence, soient tenues de prendre les dispositions nécessaires pour supprimer les pratiques discriminatoires et améliorer les possibilités d'emploi des groupes qui ont eu à souffrir de ces pratiques par le passé et, partant, rétablir l'équilibre. Nous sommes d'accord avec l'approche globale que dénotent les programmes d'équité en matière d'emploi proposés dans le rapport Abella (Recommandation n° 3).

59. Nous recommandons l'adoption de mesures législatives prévoyant l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi au niveau fédéral et obligeant les employeurs : a) à concevoir et à maintenir des pratiques d'emploi visant à lever les obstacles discriminatoires et b) à augmenter le besoin la proportion de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles données en milieu de travail, sans toutefois qu'il soit nécessaire d'établir des quotas.

Les lignes directrices sur l'action positive dans la Fonction publique, adoptées en 1983, ne s'appliquent pas aux Forces armées ni à la GRC. Par ailleurs, les sociétés de la Couronne et les sociétés réglementées par le gouvernement fédéral qui comptent cent employés ou plus seront assujetties au projet de loi C-62, mais celui-ci ne s'appliquera

Ce projet de loi obligerait les employeurs à déposer auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration un rapport sur l'équité en matière d'emploi. Le ministre serait à son tour tenu de faire publiquement état des progrès réalisés par chaque société

Aux termes de ce projet de loi, les sociétés visées seraient tenues de prendre des mesures en vue de remédier aux inégalités en matière d'emploi dont sont victimes certains groupes bien précis au sein de la société canadienne, à savoir les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. L'article 4 du projet de loi C-62 stipule que l'équité professionnelle doit être assurée par la suppression des pratiques discriminatoires et par l'instauration des règles et la prise des mesures d'aménagement voulues pour que les membres de ces groupes cibles atteignent un niveau de représentation proportionnel à leur représentation au sein de la population canadienne.

Le rapport Abella ayant souligné la nécessité d'établir des programmes d'équité en matière d'emploi, le gouvernement fédéral a déposé en juin 1985 le projet de loi C-62, qui prévoit la mise sur pied de programmes d'équité en matière d'emploi dans toutes les sociétés relevant de la compétence fédérale, y compris les sociétés de la Couronne qui comptent cent employés ou plus. Ses dispositions ne s'appliquent pas toutefois aux ministères et organismes fédéraux, qui sont déjà assujettis aux lignes directrices adoptées par le Conseil du Trésor en 1983, ni aux Forces canadiennes, ni à la GRC.

Projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi et obligation contractuelle

Cette affaire qui traîne en longueur et qui a occasionné des frais considérables demeure toutefois un cas isolé, et vu le peu de succès qu'elle a eu jusqu'à présent pour ce qui est d'obliger les employeurs à cesser leurs pratiques discriminatoires, la Commission souscrit au principe selon lequel les employeurs relevant de la compétence fédérale devraient être obligés par voie législative à mettre sur pied des programmes d'équité en matière d'emploi. Un grand nombre de ces pratiques qui pourraient être supprimées grâce à des programmes d'équité en matière d'emploi peuvent avoir un effet discriminatoire sans pour autant que ce dernier soit évident ou intentionnel. Par conséquent, la Commission n'a pas toute l'autorité voulue pour favoriser l'équité en matière d'emploi, étant donné que, de l'avis de la Cour d'appel fédérale, sa compétence ne s'étend pas à la discrimination systémique (*Les Chemins de fer nationaux et la Commission canadienne des droits de la personne* [1983]). Nous recommandons au chapitre 15 que ce genre de discrimination soit visé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Dans l'affaire *Action Travail des Femmes c. Le Canadien National* (1984), un tribunal des droits de la personne a statué que les pratiques que le CN appliquait pour doter des emplois de cols bleus dans la région du Saint-Laurent ont influé de façon négative sur l'emploi des femmes. Le tribunal a ordonné au CN de se conformer à une ordonnance détaillée visant l'établissement d'un programme spécial destiné à supprimer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Il lui a également enjoint d'adopter un certain nombre de mesures temporaires, notamment de faire en sorte qu'un emploi de col bleu sur quatre soit dorénavant comblé par des femmes jusqu'à ce que la représentation féminine dans ces emplois atteigne 13 %. Cette mesure a toutefois été renversée par suite d'une décision partagée de la Cour fédérale. Au moment de la rédaction de ce rapport, une demande visant à obtenir la permission d'interjeter appel avait cependant été déposée auprès de la Cour suprême du Canada.

nombre restreint d'employés. La GRC a toutefois pris des mesures en vue de favoriser le recrutement de membres des groupes cibles.

Ces lignes directrices obligent les ministères et organismes fédéraux à rédiger des plans d'action en vue de neutraliser les pratiques discriminatoires, à fixer des objectifs numériques et à prendre des mesures spéciales temporaires afin de redresser les effets négatifs de la discrimination antérieure. Ces plans d'action sont censés être mis en oeuvre en 1985 et les résultats évalués à compter de 1987.

Le Secrétaire du Conseil du Trésor, de concert avec la Commission de la Fonction publique, doit examiner les plans d'action et faire des observations à cet égard aux ministères et aux organismes concernés. Cependant, il semble que plusieurs ministères et organismes n'ont pas respecté la date limite de mise en oeuvre fixée dans les lignes directrices. Par conséquent, bon nombre de ministères et organismes fédéraux n'ont toujours pas mis sur pied des programmes spéciaux visant à assurer l'équité en matière d'emploi.

Emploi et Immigration Canada a, par ailleurs, encouragé, conseillé et aidé les entreprises désireuses d'établir des programmes d'équité en matière d'emploi ou de prendre des mesures en ce sens. Cependant, le nombre d'employeurs ayant signé une entente en vue d'assurer l'équité en matière d'emploi reste peu élevé. Encore une fois, l'approche volontaire semble avoir donné des résultats décevants.

Les initiatives de la Commission canadienne des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission est habilitée à participer activement à l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi. Par suite de l'interdiction contenue dans l'article 10 de la Loi, les pratiques discriminatoires en matière d'emploi peuvent faire l'objet d'une plainte à la Commission. Aux termes du paragraphe 38(1) de la Loi, un conciliateur ou un enquêteur de la Commission peut recommander l'adoption d'un programme spécial comme condition du règlement d'une plainte.

L'article 15 de la Loi stipule que les programmes spéciaux destinés à assurer l'équité en matière d'emploi ne constituent pas des actes discriminatoires. En vertu du paragraphe 15(2), la Commission est habilitée à conseiller et à aider les employeurs qui souhaitent adopter un programme spécial à cette fin. La Commission a publié des lignes directrices sur les «Programmes spéciaux en matière d'emploi : critères de mise en application», mais peu d'employeurs s'en sont inspirés pour mettre sur pied de tels programmes.

Les tribunaux chargés, conformément à la Loi, d'enquêter sur des plaintes ont des pouvoirs encore plus étendus que ceux de la Commission. Aux termes du paragraphe 41(2) de la Loi, de tels tribunaux peuvent ordonner au défendeur d'adopter un programme spécial ou de prendre d'autres mesures. Le libellé de cette disposition semble s'inspirer du Titre VII de la *Civil Rights Act* des États-Unis. La Saskatchewan et le Québec ont adopté des dispositions analogues autorisant le tribunal compétent à imposer la mise sur pied d'un programme obligatoire de promotion sociale. Les dispositions adoptées par d'autres provinces ne visent que des programmes volontaires.

Bien que la Commission canadienne des droits de la personne ait cherché activement à conseiller et à aider les employeurs en ce qui concerne l'établissement de programmes spéciaux, peu d'entre eux ont mis sur pied de tels programmes, soit à titre volontaire, soit comme mesure découlant du règlement d'une plainte.

Le point de vue de la majorité s'accorde avec les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* de même que dans le rapport du Comité parlementaire sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, *L'égalité ça presse!*, et dans le rapport Abella, *Egalité en matière d'emploi*. Tous ces rapports ont été publiés à la suite de consultations exhaustives, et ils se terminent tous sur le même constat, à savoir la nécessité d'assurer l'équité en matière d'emploi par voie législative.

Très peu d'employeurs ont donné suite aux recommandations faites par des organismes comme la Commission des droits de la personne et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada visant l'établissement de programmes volontaires d'équité en matière d'emploi. Le marché du travail atteste toujours l'existence de déséquilibres quantitatifs et qualitatifs. Par conséquent, nous concluons qu'il est temps d'imposer par voie législative l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi.

Programmes d'équité en matière d'emploi

Les initiatives gouvernementales

Au terme de la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement a mis sur pied un programme de promotion sociale destiné à accorder aux anciens combattants un traitement préférentiel en matière d'emploi. Le programme a réussi, mais ce fut au détriment des femmes. Nombre d'entre elles ont été exclues ou renvoyées des emplois qu'elles occupaient pendant la guerre, notamment dans les secteurs réservés aux cols bleus. Le programme de recrutement préférentiel des anciens combattants est toujours prévu au nombre des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Plus près de nous, un programme de recrutement massif, entièrement appuyé par chaque nouveau gouvernement, a permis d'accroître la participation des francophones à la Fonction publique fédérale proportionnellement à leur importance numérique au sein de la population canadienne. Ce programme comportait des buts et des objectifs visant à redresser un déséquilibre traditionnel. D'autres programmes, dont la plupart étaient de nature volontaire ou ne prévoyaient pas de mécanismes d'application suffisamment rigoureux, n'ont pas eu le même succès.

Des programmes spéciaux à l'intention des femmes ont été institués dans la Fonction publique fédérale dans les années 1970. D'autres programmes ont été mis sur pied en vue de favoriser la participation des autochtones à la Fonction publique, notamment au ministère des Affaires indiennes et du Nord. La *Loi sur le pétrole et le gaz du Canada* a également été invoquée à l'occasion pour obliger les sociétés se livrant à l'exploitation des ressources à mettre davantage l'accent sur le recrutement et la formation des autochtones.

Depuis 1980, des projets pilotes en matière de promotion sociale ont été établis au Secréariat du Conseil du Trésor, à la Commission de l'emploi et de l'immigration, au Secréariat d'État, à la Commission de la Fonction publique et à Environnement Canada. C'est grâce à l'expérience ainsi acquise qu'on a pu établir les lignes directrices sur l'action positive qui ont été adoptées par le Conseil du Trésor en 1983. Ces lignes directrices, qui visaient à améliorer les possibilités d'emploi et les avantages professionnels des femmes, des personnes handicapées et des autochtones, ont été modifiées récemment de façon à en étendre l'application aux membres des minorités visibles. La plupart des ministères et organismes fédéraux y sont assujettis, les exceptions notables étant les Forces armées canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada et les sociétés de la Couronne et les organismes fédéraux ne comptant qu'un

notamment pour des médicaments, des dispositifs et des appareils spéciaux ainsi que des services de transport extraordinaires, que n'ont pas leurs collègues non handicapés.

Les autochtones sont également marqués par un taux de chômage élevé, qui atteint un niveau environ cinq fois supérieur à celui de la population non autochtone. Ceux qui ont un emploi sont généralement cantonnés dans les secteurs les moins bien payés du marché du travail, qui n'exigent pas de compétences particulières, et touchent un revenu excessivement faible.

Les immigrants nouvellement arrivés au Canada se heurtent, eux aussi, à des difficultés en matière d'avancement professionnel. On les retrouve souvent dans les secteurs les moins bien rémunérés, les moins spécialisés et les plus vulnérables du marché du travail.

D'un point de vue purement économique, l'équité en matière d'emploi est nécessaire si l'on veut éviter le gaspillage de ressources humaines qu'entraînent les pratiques discriminatoires. Une économie saine a besoin de l'apport de toutes les personnes compétentes et désireuses de travailler. En privant les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones de l'égalité des chances et des avantages en matière d'emploi, on ne fait que contribuer à maintenir le coût des programmes d'aide sociale à un niveau élevé.

Besoin de programmes spéciaux

Nombre de témoins que nous avons entendus préconisaient le renforcement et l'élargissement des programmes spéciaux existants en matière d'emploi, de façon que tous les employeurs relevant de la compétence fédérale y soient assujettis. Des propositions en ce sens nous ont été faites, non seulement par des groupes représentant les intérêts des femmes, des personnes handicapées et des minorités visibles, mais aussi par des groupes comme la *Solidarity Coalition of British Columbia*, une organisation largement composée de groupes provinciaux et communautaires, la *Citizens for Public Justice*, un mouvement œcuménique des chrétiens canadiens, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cependant, certains témoins, tels que le professeur Conrad Wymm de l'université de Carleton, étaient contre l'établissement de quotas dans le cadre de programmes spéciaux, tandis que d'autres particuliers et organisations, comme l'Association chrétienne du travail du Canada, s'opposaient à l'adoption de programmes spéciaux. Ils s'inquiétaient notamment du fait que l'admissibilité à l'emploi et à l'avancement serait déterminée en fonction de l'appartenance à un groupe en particulier plutôt qu'en fonction des compétences. Ils étaient également d'avis que les mesures correctives donnent un avantage injuste aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux membres des minorités visibles. Ils craignaient par ailleurs que les personnes embauchées ou promues en vertu de programmes spéciaux se heurtent à l'hostilité de leurs camarades de travail et que certaines d'entre elles pourraient penser avoir été choisies sur la base de considérations sociales plutôt qu'en vertu de leur propre valeur.

Shari Stein, de la *Coalition for Employment Equity for Disabled Persons*, a exprimé le point de vue de la majorité des témoins qui ont traité de l'équité en matière d'emploi, quand elle a dit au Comité :

Dans une société idéale, l'on peut affirmer que l'action positive n'est pas nécessaire. Mais dans une société comme la nôtre, où l'on juge que certains groupes de personnes, dont les adultes handicapés, sont désavantagés, il faut prendre certaines mesures pour assurer aux handicapés une concurrence égale sur le marché du travail.

La Constitution contient d'autres dispositions qui témoignent d'une préoccupation analogue pour ce qui est de remédier aux inégalités économiques par des mesures appropriées à l'intention des groupes défavorisés. Ainsi, l'article 36 précise que le Parlement et le gouvernement du Canada s'engagent, de concert avec les provinces, à promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être et à favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances. On retrouve cette même préoccupation à l'article 6, aux termes duquel les dispositions relatives au droit de se déplacer et de gagner sa vie n'ont pas pour objet d'interdire les lois ou les programmes destinés à améliorer la situation de ceux qui sont défavorisés sur le plan social ou économique.

Aussi sommes-nous d'avis que la Constitution consacre le droit de tous les Canadiens de ne pas se voir refuser l'égalité des chances ou des avantages en matière d'emploi pour des motifs sans aucun rapport avec leurs compétences. Par ailleurs, l'amélioration de la situation de groupes qui, par le passé, ont été victimes de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'origine ethnique ou d'autres motifs interdits par l'article 15 de la *Charte*, constitue à notre avis un objectif qui, en raison des garanties constitutionnelles à cet égard, doit être atteint. L'équité en matière d'emploi est un objectif logique, puisque l'égalité d'accès est une condition essentielle de l'utilisation efficace des compétences et des talents qui, autrement, seraient perdus ou sous-utilisés.

Bien que, aux termes du paragraphe 24(1) de la *Charte*, les tribunaux soient habilités à faire respecter le droit au traitement égal en matière d'emploi, nous estimons que le Parlement doit intervenir promptement et efficacement pour assurer l'équité en matière d'emploi au niveau fédéral et favoriser l'adoption de mesures similaires au niveau provincial.

Victimes de pratiques discriminatoires antérieures

La *Charte* accorde une attention particulière aux femmes, aux personnes handicapées, aux autochtones et aux minorités visibles. Ce sont les «groupes cibles» dont nous parlons plus loin dans le présent chapitre. Ces groupes sont mentionnés à l'article 15 de la *Charte*, mais il y a également d'autres articles qui sont tout aussi explicites à cet égard. Ainsi, l'article 25 consacre les droits et libertés des autochtones. L'article 27 stipule que le patrimoine multiculturel des Canadiens doit être maintenu et valorisé. L'article 28 précise que les droits consacrés par la *Charte* sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Diverses études statistiques, dont certaines sont mentionnées dans le *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi* (Rapport Abella), donnent un triste aperçu des possibilités et des avantages en matière d'emploi de ces groupes cibles. Elles font état du déséquilibre qui existe sur le marché du travail, sur le plan tant de la participation que de la rémunération. Les femmes ont un revenu moyen inférieur; la majorité d'entre elles travaillent dans les secteurs et les catégories d'emploi donnant lieu aux salaires les plus bas, et ne sont pas aussi bien payées que leurs homologues masculins qui remplissent des fonctions identiques ou similaires.

Les personnes handicapées souffrent d'un taux de chômage exceptionnellement élevé. Celles qui ont un emploi ont tendance à être cantonnées dans les secteurs marginaux et peu rémunérateurs du marché du travail. En outre, elles ont des dépenses,

Instituer un programme d'équité en matière d'emploi, ce n'est pas simplement interdire la discrimination au chapitre de l'emploi, mais prendre des mesures concrètes en vue de faire disparaître les obstacles à caractère discriminatoire et redresser les torts causés par la discrimination antérieure. L'employeur peut, grâce à un programme complet, axé sur l'obtention de résultats, repérer et supprimer les règles et les pratiques discriminatoires et rétablir l'équilibre par l'adoption de mesures spéciales appropriées. Le but d'un tel programme est d'assurer l'égalité d'accès à toute personne qualifiée qui serait admissible à un emploi, si ce n'était des conséquences de la discrimination, consciente ou inconsciente. L'objectif visé consiste, non pas à pénaliser qui que ce soit ou à obliger l'employeur à embaucher des personnes incompétentes, mais bien à favoriser la promotion de certaines catégories de la société canadienne qui ont souffert de discrimination par le passé, de façon à rendre équitable la concurrence en matière d'emploi ou d'avancement.

Les programmes d'équité en matière d'emploi définissent la norme que l'employeur doit atteindre. Ces programmes comportent trois aspects essentiels.

1. Mesures visant à assurer l'égalité d'accès, qui sont adoptées après examen complet :
 - a) Des données relatives aux taux de participation ainsi qu'à la répartition des employés dans les différentes catégories d'emploi et de salaire;
 - b) De toutes les règles et pratiques en vigueur, afin de repérer, le cas échéant, les obstacles discriminatoires, pour ensuite les supprimer.
2. Mesures spéciales de redressement ou d'encouragement, comme la formation en cours d'emploi.
3. Objectifs et échéanciers. Il s'agit là d'une composante essentielle de tout programme de promotion sociale ou d'équité en matière d'emploi, qui permet de mesurer l'efficacité des mesures prises.

Les programmes d'équité peuvent également comporter des caractéristiques destinées à répondre aux besoins d'un employeur, d'une région ou d'un secteur de l'économie en particulier. Les programmes spéciaux doivent être souples et bien adaptés à la situation, être examinés périodiquement pour s'assurer qu'ils atteignent le but visé et qu'ils ont toujours leur raison d'être.

Fondements constitutionnels de l'équité en matière d'emploi

La nécessité d'assurer l'équité en matière d'emploi et d'établir des programmes spéciaux destinés à éliminer les pratiques discriminatoires et à redresser les déséquilibres est conforme à l'esprit et à la lettre du paragraphe 15(1) de la *Charte*, tel qu'il doit être interprété à la lumière des autres dispositions de la *Charte*. Le libellé du paragraphe 15(2) est particulièrement heureux, du fait qu'il précise que le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois ou les programmes visant à améliorer la situation de groupes défavorisés en raison de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

L'équité en matière d'emploi

« Il faudra faire de grands efforts pour repérer et supprimer, obstacle par obstacle, tout avantage discriminatoire. Le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en élargissant ses pratiques d'embauche et ses mécanismes de prise de décisions, de manière à s'assurer qu'aucun citoyen n'est victime de discrimination, que tous les Canadiens ont accès à un emploi valable et que tout le monde peut participer de façon équitable à la vie de notre société. »

—Gerald Vandezande, du groupe
Citizens for Public Justice
 Propos tenus aux audiences du
 Comité à Ottawa

Introduction

L'emploi est un domaine où il importe au plus haut point d'assurer le droit à l'égalité et au même bénéfice de la loi pour tous, car le travail est une activité qui permet aux Canadiens de devenir indépendants et d'assumer pleinement leur rôle au sein de la société. L'équité en matière d'emploi est un moyen de faire disparaître la discrimination dont sont victimes certains Canadiens dans ce domaine. Il s'agit, selon le juge Rosalie Abella, d'une « stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est réalisable dans le milieu de travail ».

Certes, dans le meilleur des mondes, les travailleurs devraient être recrutés et promus selon le mérite, la compétence étant l'unique critère en matière d'emploi. Il faut cependant reconnaître que nous sommes loin de cet idéal. En effet, le régime du mérite n'a pas donné les résultats voulus pour certains groupes. Aussi les programmes d'équité en matière d'emploi jouent-ils un rôle important dans le redressement des inégalités existantes, dues à la discrimination.

Dévolution et transférabilité des pensions

La dévolution et la transférabilité des pensions constituent les inquiétudes générales d'une main-d'œuvre canadienne appelée toujours plus à se déplacer, mais revêtent une signification particulière pour les travailleurs à temps partiel. Les emplois à temps partiel sont souvent à court terme, de telle sorte que rares sont les travailleurs à temps partiel susceptibles de rester dans un poste suffisamment longtemps pour pouvoir bénéficier de l'attribution de droits à une pension. Nous savons que le Budget fédéral de 1985 a proposé une modification de la *Loi sur les normes de prestations de pension* afin de permettre que les prestations de pension puissent être versées après deux ans et que d'autres suggestions ont été faites en vue d'améliorer la transférabilité des pensions. Il est donc important de garder à l'esprit les soucis des employés à temps partiel quand viendra le moment d'étudier ces diverses questions.

58. Nous recommandons que les lois fédérales et les régimes de retraite prennent en considération les besoins particuliers des employés à temps partiel afin que ceux-ci puissent bénéficier plus tôt de la dévolution et de la transférabilité de leurs droits à une pension.

Nos recommandations concernant le travail à temps partiel sont de nature générale, et ce, pour plusieurs raisons. Cette question fort complexe a des répercussions provinciales et fédérales qui ne peuvent être étudiées isolément. Le rapport de la Commission Wallace illustre la portée des questions en cause et les difficultés à établir des normes applicables aux différents types de travail. Les mémoires adressés au Comité font état des préoccupations des employés à temps partiel et confirment notre opinion que le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple et faire le nécessaire pour que les employés à temps partiel soient traités équitablement et uniformément en comparaison avec les employés à temps plein occupant des postes analogues.

Les avantages statutaires du type de ceux prévus dans le *Code canadien du travail*, tels que les vacances, les jours fériés payés, les congés de maladie et les congés de maternité, devraient être offerts à tous les employés à temps partiel, y compris les employés saisonniers, au *pro rata*.

55. Nous recommandons que les lois et politiques fédérales soient modifiées de telle sorte que les employés à temps partiel, y compris les employés saisonniers, bénéficient des mêmes avantages statutaires que les travailleurs à temps plein, au *pro rata* de leurs heures de travail.

En ce qui concerne les régimes de pensions contributifs et les programmes d'assurance, leur cas est particulier puisque leur bonne gestion exige généralement un certain degré de certitude. Lorsque les heures de travail sont très peu nombreuses, l'admissibilité à un régime de pensions pour les employés à temps partiel entraîne, pour les employeurs, des coûts disproportionnés par rapport aux avantages obtenus. Il serait donc souhaitable d'établir des critères minimaux. En outre, il serait difficile pour les employeurs d'établir des mécanismes d'administration des cotisations de travailleurs qui ne restent à leur service que peu de temps. Nous pensons qu'il est sans doute nécessaire de fixer une période réaliste d'emploi continu ou régulier comme critère d'admissibilité.

Nous convenons donc que, tant du point de vue de l'employeur que du point de vue de l'employé, il est sans doute souhaitable d'admettre certaines exceptions à l'admissibilité aux régimes de pensions et d'assurance, mais il est tout à fait hors de question de fonder ces distinctions sur l'âge ou sur tout autre facteur illégitime aux termes de l'article 15 de la *Charte*. En conséquence, nous rejetons l'idée de la Commission Wallace qui recommande que les personnes de moins de 25 ans soient exemptées de la participation à des régimes de pensions et d'assurance, même si cette pratique est admise par le Règlement sur l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux régimes de prestations.

56. Nous recommandons que les lois et politiques fédérales soient modifiées de façon que les employés à temps partiel, y compris les employés saisonniers, qui ont travaillé huit heures par semaine ou plus pour le même employeur pendant plus d'un an, puissent contribuer au *pro rata* de leurs heures de travail aux régimes de pensions et d'assurance visant les travailleurs à temps plein.

Ces mêmes considérations s'appliquent aux conditions d'admissibilité prévues par la *Loi sur l'assurance-chômage*. Bien que nous estimions que la limite de quinze heures par semaine soit trop élevée, nous ne sommes pas en faveur d'une extension des prestations à tous les employés à temps partiel au prorata de leurs heures de travail, compte tenu des difficultés administratives que les employeurs et le gouvernement pourraient rencontrer. Nous insistons fortement pour que la révision en cours de la *Loi sur l'assurance-chômage* tienne compte des besoins des travailleurs à temps partiel, au moment d'examiner les conditions d'éligibilité. Nous recommandons que la limite de quinze heures soit baissée et, sans vouloir aller jusqu'à indiquer précisément ce qu'elle devrait être, nous conseillons vivement qu'elle ne soit pas inférieure à huit heures par semaine.

57. Nous recommandons que le nombre de quinze heures par semaine, exigé pour qu'un employé puisse cotiser et bénéficier des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, soit réduit afin de mieux tenir compte des horaires de travail des employés à temps partiel, mais que la limite fixée ne soit pas inférieure à huit heures par semaine.

motif justifié. La distinction est établie non d'après le nombre d'heures de travail ou la catégorie de l'emploi, mais d'après la régularité et la continuité de l'emploi. Les employés à temps partiel seraient déjà mieux protégés s'ils pouvaient bénéficier des régimes négociés par les syndicats.

Dans son étude, le Comité a été frappé, d'une part, par la difficulté d'aboutir à une définition exhaustive et juste du travail à temps partiel aux fins de l'admissibilité aux prestations et, d'autre part, par le manque d'uniformité des lois fédérales touchant les employés à temps partiel. Nous ne tenons pas à proposer une définition générale fondée sur les heures de travail, parce que nous rendons compte que certaines variations seront dictées par la nature des dispositions des règlements et des lois du gouvernement fédéral que nous avons étudiés. Cependant, nous recommandons fortement que ces dispositions englobent le plus possible d'employés à temps partiel.

La Loi sur le Régime de pensions du Canada et la Loi sur l'assurance-chômage sont des lois complexes qu'il est difficile de modifier au coup par coup. Le Régime de pensions du Canada est un régime de cotisations, visant tant les salaires que les personnes travaillant à leur propre compte, pour lequel il semble nécessaire d'exiger un revenu minimal ouvrant droit à des prestations. Le plafond de 2 300 dollars (1985) exclut peut-être certains travailleurs, mais nous ne sommes pas convaincus qu'une telle condition soit totalement mal fondée. Le fait que dans la *Loi sur l'assurance-chômage* il soit requis quinze heures de travail par semaine ou 20 % du plafond des gains hebdomadaires exclut certes de nombreux employés à temps partiel, mais là encore, l'imposition d'un seul semble justifiée. Le défi consiste à fixer les critères à un niveau raisonnable et juste en tenant compte des intérêts et des attentes légitimes des employés à temps partiel.

Le Comité a eu l'avantage de pouvoir s'inspirer des recommandations de la Commission Wallace, qui portent toutes sur les problèmes du travail à temps partiel. Le Comité et la Commission Wallace n'avaient évidemment pas le même mandat, mais nous sommes d'accord avec un bon nombre des recommandations de cette commission, puisque celles-ci correspondent à notre objectif : tenter de donner aux employés à temps partiel le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi.

La Commission Wallace s'est demandée si le gouvernement devait adopter une définition très vaste qui engloberait tous les types d'employés à temps partiel ou si cette définition, particulièrement à des fins législatives, ne devait comprendre que les employés à temps partiel réguliers. L'un des facteurs ayant fait pencher la balance en faveur d'une définition vaste a été le résultat d'une étude préparée pour la commission. Dans cette étude, on fait état de la grande diversité des horaires de travail des employés à temps partiel, diversité qui appelle une norme souple. Une définition étroite du travail à temps partiel fondée sur un nombre minimum d'heures par semaine ou par mois exclurait un grand nombre de travailleurs. Nous pensons qu'une large définition est souhaitable et qu'elle devrait englober toutes les catégories de travailleurs, y compris les employés saisonniers. Nous devrions, notamment, adopter la définition de la Commission Wallace, selon laquelle un travailleur saisonnier est un employé engagé pour répondre aux variations saisonnières de la demande d'un employeur ou pour fournir un travail donné au cours d'une certaine partie de l'année.

54. Nous recommandons l'adoption d'une définition du travail à temps partiel qui engloberait toutes les catégories de travail à temps partiel, y compris le travail saisonnier, comme suit : un travailleur à temps partiel est un employé qui effectue un nombre d'heures de travail inférieur au nombre hebdomadaire ou mensuel fixé normalement pour des personnes occupant des postes analogues.

leurs heures régulières, ils ne dépassent pas nécessairement les heures normales de travail, c'est-à-dire les heures normales de travail à *temps plein*. Jusqu'à ce que le *Code canadien du travail* soit modifié en 1984, de nombreux employés à temps partiel qui y étaient assujettis n'étaient pas payés pour les jours fériés, parce qu'il fallait pour cela avoir travaillé quinze jours pendant la période de trente jours précédant le congé. Cette disposition du code, qui, à première vue, aurait exclu de nombreux travailleurs à temps partiel, a été modifiée de façon que les employés, qui ne satisfont pas au critère à cause de leurs heures de travail, soient compensés *proportionnellement* (article 56(3)). Le code prévoit des congés de maladie et des congés de maternité *au prorata* mais, comme on l'a déjà dit, les employés qui travaillent moins de quinze heures par semaine ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage en période de congé de maladie ou de congé de maternité.

Le dernier budget fédéral (mai 1985) annonçait différentes modifications susceptibles d'améliorer les perspectives de retraite des employés à temps partiel, notamment la modification de la *Loi sur les normes des prestations de pension*, qui fixerait des normes minimales pour les régimes de pensions établis par les sociétés faisant affaire avec le fédéral et par les sociétés de la Couronne, afin qu'il puisse y avoir dévolution des droits à la pension après deux ans. La loi serait également modifiée afin que les travailleurs à temps partiel qui ont gagné au moins 35 % des gains annuels maximums ouvrant droit à pension en vertu du Régime de pensions du Canada (c'est-à-dire ceux ayant gagné 8 190 dollars, le maximum pour 1985) pendant deux années consécutives chez le même employeur soient désormais admissibles au régime de pensions offert aux travailleurs à temps plein du même groupe professionnel. Les employés pourraient aussi créer des régimes distincts offrant des avantages équivalents aux travailleurs à temps partiel. Ces propositions représentent certes un progrès, mais elles n'auront probablement pas d'effets concrets considérables, parce que le seuil des gains demeure suffisamment élevé pour exclure de nombreux employés à temps partiel.

Protection des régimes de prestations

Nous nous sommes aussi intéressés au point de vue des employeurs, qui est bien exposé dans le rapport de la Commission Wallace. Si l'on force les employeurs à cotiser davantage que maintenant à divers régimes de prestations pour leurs employés à temps partiel, l'augmentation des coûts directs et des frais d'administration sera telle que bon nombre d'employeurs embaucheront beaucoup moins d'employés à temps partiel. Parallèlement, du point de vue des employés, il y a peu de doute que beaucoup de travailleurs à temps partiel, particulièrement chez les jeunes et les bas salariés, n'accepteraient pas de bon gré de consacrer une partie de leur salaire à des cotisations à des régimes de prestations. En dernière analyse, cependant, nous pensons que les facteurs pécuniaires, bien qu'importants pour de nombreux employeurs et certains employés, ne doivent pas l'emporter sur les principes de justice.

Une définition uniforme

C'est au Conseil canadien des relations du travail qu'il est revenu de déterminer, en vertu du *Code canadien du travail*, quels employés à temps partiel pourraient devenir membres de la même unité de négociation que les employés à temps plein et, par conséquent, avoir droit aux mêmes avantages. Dans une série de causes entendues depuis 1975, le Conseil a suivi la politique générale qui consiste à inclure les employés à temps partiel dans la même unité de négociation que les employés à temps plein, sauf

La législation et les interventions fédérales influent à plusieurs égards sur le travail à temps partiel. La *Loi sur l'assurance-chômage* et le Régime de pensions du Canada s'appliquent théoriquement à tous les Canadiens qui entrent dans la population active. Or, comme la *Loi sur l'assurance-chômage* dispose qu'une personne doit travailler au moins quinze heures par semaine ou gagner au moins 20 % du plafond des gains par semaine (92 dollars en 1985) pour être admissible aux prestations, de nombreux travailleurs à temps partiel ne peuvent toucher de prestations en cas de perte d'emploi, de grossesse ou de maladie (article 13(1) du Règlement). Comme beaucoup d'employés à temps partiel (près de 40 %) travaillent moins de quinze heures par semaine, un grand nombre n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage. La Commission Wallace et le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, ainsi que le *Charter of Rights Educational Fund* dans son *Report on the Statute Audit Project*, ont tous recommandé que cette situation soit assouplie. Quant au Régime de pensions du Canada, étant donné que la première tranche de 2 300 dollars est exemptée de cotisations, il est mal adapté à la situation des travailleurs à temps partiel, en ce sens que ceux qui touchent un salaire moindre ne peuvent y cotiser. En assouplissant les critères de ce Régime, le Parlement répondrait à un besoin que de nombreux groupes n'ont pas manqué de signaler.

Plus précisément, le *Code canadien du travail* prescrit des normes d'emploi aux sociétés de la Couronne fédérales et aux employeurs réglementés par les autorités fédérales, comme les banques et les compagnies aériennes. Environ 10 % des employés visés par le Code et environ 4,5 % des fonctionnaires travaillent à temps partiel. Bien que le nombre de ceux assujettis aux lois fédérales soit nettement inférieur à celui des employés régis par les lois provinciales, il reste cependant que le Parlement et le gouvernement du Canada ont un rôle de chef de file à jouer au sein du régime fédéral canadien en fixant des normes appropriées.

Les régimes de pensions, tant publics que privés, posent un problème épineux dans le cas des travailleurs à temps partiel. Le Régime de pensions du Canada et d'autres lois relatives aux pensions, qui ont manifestement été conçus en fonction des travailleurs à temps plein, sont mal adaptés à la situation des employés à temps partiel. Par ailleurs, de nombreux fonctionnaires qui travaillent à temps partiel ne sont pas admissibles à la pension prévue par la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, dont le Règlement stipule que seuls les employés qui travaillent plus de trente heures par semaine peuvent cotiser au régime.

La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exclut de la couverture les employés travaillant moins d'un tiers des heures normales. Cela signifie que les travailleurs en deçà de ce seuil ne peuvent être membres des syndicats de la Fonction publique et ne peuvent bénéficier des avantages dont jouissent les employés à temps plein. La *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* contient des dispositions analogues : ceux qui travaillent moins d'un tiers des heures normales se voient refuser certains droits, notamment celui de participer aux concours internes organisés pour des postes vacants.

Il y a également des cas où de nombreux employés à temps partiel ne sont pas admissibles à certaines prestations, parce que celles-ci ont été conçues essentiellement à l'intention des travailleurs à temps plein. Par exemple, ceux qui travaillent moins d'un tiers des heures normales dans la Fonction publique ont rarement droit à une rémunération pour heures supplémentaires, parce que même s'ils travaillaient au-delà de

En 1981, on considèrerait que les travailleurs à temps partiel représentaient 13,5 % de la population active, alors qu'en 1985, la proportion est passée à plus de 15 %. Les experts prédisent que cette formule de travail devrait connaître encore plus de succès dans les années à venir. Dans son rapport intitulé *Le travail à temps partiel au Canada* (1983), la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Commission Wallace) prévoit que les employés à temps partiel représenteront de 15 à 19 % de l'ensemble de la population active à la fin du siècle. Nous avons déjà passé le cap des 15 % et des projections d'autres sources nous donnent à penser que l'estimation de la Commission est prudente. Tout tend à démontrer en effet que cette progression se poursuivra. Il est donc important de prendre véritablement conscience de l'apport économique croissant des travailleurs à temps partiel et de modifier nos lois et nos politiques en conséquence.

Diverses raisons font du travail à temps partiel une option intéressante. Des études ont montré que la propension au travail à temps partiel est plus élevée chez ceux qui entrent pour la première fois sur le marché du travail et chez ceux qui approchent de la retraite. Les femmes constituent cependant un cas particulier, en ce sens qu'elles sont nombreuses à travailler à temps partiel pendant leurs meilleures années d'activité. Les statistiques sont éloquentes : plus de 60 % des femmes qui travaillent à temps partiel sont mariées et ont entre 25 et 44 ans. Pour beaucoup d'entre elles, le travail à temps partiel constitue une option utile et souvent même nécessaire pour subvenir aux besoins de leur famille. Il leur permet à la fois d'assumer leurs responsabilités familiales et de contribuer au budget de la famille. Il est malheureux de constater que ce sont encore les femmes qui doivent supporter la majeure partie du fardeau que représentent l'entretien ménager et le soin des enfants.

Les jeunes qui travaillent à temps partiel ont souvent des obligations — par exemple leurs études qu'ils doivent payer — qui les empêchent de travailler à temps plein. Soixante-sept pour cent des jeunes qui travaillent à temps partiel sont des étudiants. Quant aux autres, ils travaillent à temps partiel faute de trouver un emploi à plein temps en période de chômage élevé. On aurait tort de sous-évaluer ces jeunes en leur refusant la part qui leur revient des avantages rattachés à un emploi.

Pour ceux ayant dépassé un certain âge, le travail à temps partiel est souvent le meilleur moyen de continuer à travailler sans obligations excessives. Si l'on substitue à la retraite obligatoire une approche plus souple de la retraite, comme on le propose dans le présent rapport au chapitre 3, il faudra penser à faire du travail à temps partiel une possibilité intéressante pour les personnes d'un certain âge. On y arrivera notamment en exigeant que les employés à temps partiel bénéficient d'une part équitable des avantages d'un emploi.

Nous partageons les inquiétudes de syndicats comme l'Association canadienne des employés du transport aérien qui craignent, ainsi qu'ils l'ont précisé en apportant leur témoignage devant le Comité, que les emplois à temps partiel ne se multiplient au détriment des emplois à plein temps. Plusieurs conflits de travail récents ont achoppé sur la question du travail à temps partiel. Les syndicats en cause, ainsi que d'autres, appréhendent en effet que de gros employeurs, par souci d'économie, tentent de réduire leurs effectifs à plein temps pour les remplacer par des employés à temps partiel. Ces craintes seraient beaucoup moins vives si les travailleurs à temps partiel jouissaient d'un statut analogue à celui des travailleurs à temps plein.

représentées par rapport à leur proportion dans l'ensemble de la population. On peut par conséquent considérer comme une forme de discrimination systémique fondée sur le sexe ou l'âge le fait que les législateurs et les gouvernements n'ont pas pris les mesures qui s'imposaient pour protéger suffisamment les travailleurs à temps partiel et pour veiller à ce qu'ils jouissent d'avantages égaux. En ce qui concerne les femmes, ce raisonnement a été soumis au Comité par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme dans les termes suivants :

Le libellé de la loi ne serait donc pas manifestement discriminatoire envers les femmes et, pourtant, la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En tant que groupe, les femmes auraient donc à subir les conséquences disproportionnées et préjudiciables d'une loi qui stipulerait une telle exclusion. Ces conséquences préjudiciables constituent en réalité une forme de discrimination systémique.

[...] il est rare que le libellé d'une loi exclue délibérément les femmes. La discrimination systémique est beaucoup plus profondément ancrée dans le système. D'autre part, elle entraîne pour les femmes, en tant que groupe, des conséquences désastreuses sur le plan économique.

Aux yeux de plusieurs membres du Comité, le fait que les travailleurs à temps partiel ne jouissent pas d'avantages comparables à ceux dont bénéficiaient les travailleurs à temps plein ne constitue pas en soi une discrimination systémique envers les femmes ou les jeunes. En revanche, tous les membres du Comité conviennent que la situation des travailleurs à temps partiel devrait être étudiée sur la base de principes généraux d'égalité. De toute évidence, il existe des considérations d'équité qui transcendent la lettre et l'esprit de l'article 15 de la *Charte* et dont il faut tenir compte dans tout examen de la situation des employés à temps partiel.

La question du travail à temps partiel est rendue complexe notamment par l'abondance des catégories et des définitions. Les employés à temps partiel peuvent être réguliers, temporaires, occasionnels ou saisonniers. La diversité des critères d'admissibilité aux prestations ou à la protection en vertu de lois différentes entraîne l'application de diverses conceptions du travail à temps partiel selon les fins visées.

On peut résumer ainsi la situation des personnes travaillant à temps partiel :

- Elles touchent souvent un salaire horaire inférieur à celui de leurs homologues à temps plein;
- Elles n'ont pas toujours droit aux prestations d'assurance-chômage;
- La plupart n'ont pas le droit de cotiser aux régimes de pensions et aux autres régimes de prestations à quote-part patronale;
- Elles n'ont pas toujours droit aux congés de maladie, aux congés annuels ou aux jours fériés payés;
- Elles ne peuvent pas toujours participer au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec.

Si cette situation persiste, c'est que la plupart des lois sur les normes d'emploi et sur les avantages sociaux ont été élaborées surtout en fonction des travailleurs à plein temps.

Le travail à temps partiel

« J'étais dans les affaires, je me suis retirée juste l'an dernier et j'ai travaillé un peu à temps partiel avant de décider de prendre ma retraite. Je peux donc certainement voir les besoins de changements dans le domaine du temps partiel. Les travailleurs à temps partiel sont certainement victimes de discrimination. Ce qui me surprenait beaucoup, bien que j'avais choisi de faire ce travail, était que l'on s'attendait à ce que vous en sachiez autant que des travailleurs à temps plein et que vous preniez les mêmes responsabilités; vous étiez mis sur la sellette pour les mêmes choses. Pourtant vous n'aviez pas le moindre avantage. »

—Mme Grace Hume, Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales, dans son témoignage devant le Comité à l'audience d'Edmonton

Introduction

Bien des organismes et des particuliers ont saisi le Comité des problèmes des employés à temps partiel. De façon générale, ils recommandent tous l'adoption de mesures législatives garantissant aux travailleurs à temps partiel, qui constituent une minorité notable de la population active, des avantages proportionnellement égaux à ceux des travailleurs à plein temps.

La majorité des membres du Comité considèrent le manque d'avantages accordés aux travailleurs à temps partiel, par rapport à leurs homologues à temps plein, comme un exemple de discrimination systémique, tel que mentionné au chapitre 1, ce qui va à l'encontre de l'article 15. Étant donné que la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes, ce sont elles qui doivent supporter les répercussions de lois favorisant davantage le travail à temps plein que celui à temps partiel.

En effet, si l'on répartit cette population selon le sexe, on se rend compte que 72 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Quant à l'âge, 44 % sont des jeunes de 15 à 24 ans. Force est de constater que ces deux groupes sont nettement sur-

- Chaque affaire mettant en cause un délinquant ou un inculpé atteint de déficience mentale devrait faire l'objet d'un examen par un organisme quasi judiciaire indépendant dont la recommandation lie le lieutenant-gouverneur.
53. Nous recommandons que le ministre de la Justice apporte, à la première occasion, des modifications au *Code criminel* de manière à supprimer les cas où une personne atteinte de déficience mentale ne bénéficie pas d'une protection égale ni du bénéfice égal de la loi.

Autres questions

Le processus de sélection fondé sur l'examen médical prévu aux termes de la *Loi sur l'immigration* peut avoir pour effet d'interdire l'admission au Canada de certaines personnes atteintes de déficience physique ou mentale. Au chapitre 8, nous avons parlé des exigences médicales auxquelles les immigrants éventuels doivent satisfaire et avons recommandé leur révision. Nous traitons de la situation en milieu de travail de la personne atteinte d'une déficience mentale ainsi que de celle souffrant d'une déficience physique dans un prochain chapitre, qui porte sur l'égalité en matière d'emploi (chapitre 13).

La Saskatchewan Voice of the Handicapped, la Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, la Canadian Association for Community Living, le Psychiatric Patient Advocate Office ainsi que l'Association canadienne pour la santé mentale nous prient instamment de recommander qu'on modifie le Code criminel afin que les déficients mentaux soient traités de façon équitable et efficace, dans un environnement le moins restrictif possible.

En examinant les dispositions du Code criminel traitant des délinquants atteints de déficience mentale, nous avons relevé un certain nombre de mesures qui peuvent ne pas accorder une protection égale ni un bénéfice égal de la loi aux déficients mentaux :

- Une personne jugée inapte à subir son procès de même qu'une personne acquittée, pour cause d'aliénation mentale, peuvent être visées par des mandats du lieutenant-gouverneur, même si, dans le système pénal, leurs statuts respectifs diffèrent, l'une n'ayant pas été jugée alors que le cas de l'autre a été porté devant les tribunaux;

- Les personnes acquittées d'un acte criminel, pour cause d'aliénation mentale, sont assujetties à un mandat du lieutenant-gouverneur, tandis que ne le sont pas celles à l'endroit desquelles est rendu un même verdict, mais pour une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité;

- Les personnes acquittées, pour cause d'aliénation mentale, sont assujetties à un mandat du lieutenant-gouverneur, tandis que ne le sont pas celles qui plaident avec succès l'irresponsabilité due à des mécanismes automatiques;

- Une personne reconnue coupable d'un délit et qui devient déficiente mentale dans un pénitencier provincial est assujettie à un mandat du lieutenant-gouverneur, tandis que ne l'est pas une personne dans la même situation qui est détenue dans un pénitencier fédéral;

- Une personne assujettie à l'autorité d'une commission d'examen des cas de personnes visées par un mandat du lieutenant-gouverneur bénéficie, en matière de procédure et de constitution de la preuve, de mesures de protection moindre que celle qu'on offre à une personne assujettie à une loi provinciale régissant la santé mentale.

Les modifications au Code criminel que proposera le ministre de la Justice comme suite au projet de révision du droit criminel doivent corriger efficacement ces anomalies et ces contradictions, et reposer sur les principes généraux suivants :

- L'établissement de la culpabilité devrait être distingué de l'établissement de l'aptitude mentale;

- L'inculpé atteint de déficience mentale devrait bénéficier de toutes les mesures de protection en matière de procédure et de constitution de la preuve;

- Un tribunal saisi d'une affaire mettant en cause un déficient mental devrait pouvoir disposer de tout un ensemble de mesures de détention et de traitement;

- Dans chaque cas, le tribunal devrait imposer la mesure la moins restrictive possible à l'inculpé ou au délinquant atteint de déficience mentale;

Les requérants qui demandent des prestations spéciales, y compris des prestations de maladie, doivent justifier de vingt semaines d'emploi assurables.

Les déficients mentaux épisodiques sont traités de façon injuste par les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage*; en effet, pour toucher des prestations de maladie, ils doivent cotiser encore plus longtemps que les requérants de prestations ordinaires. Comme nous l'avons indiqué au chapitre 2, la distinction établie entre la période d'admissibilité aux prestations ordinaires et celle qui rend le requérant admissible aux prestations spéciales va à l'encontre des dispositions de l'article 15 de la *Charte*. Nous avons recommandé, dans ce chapitre, de modifier la *Loi sur l'assurance-chômage* de manière à ce que la période d'admissibilité aux prestations spéciales soit la même que dans le cas des prestations ordinaires.

Code criminel

Les dispositions du *Code criminel* traitant des délinquants atteints de désordre mental font l'objet d'un examen critique depuis de nombreuses années. En 1976, la Commission de réforme du droit du Canada a déposé un rapport intitulé *Désordre mental dans le processus pénal*. En 1981, le Comité spécial de la Chambre des communes concernant les invalides et les handicapés a recommandé, dans son rapport intitulé *Obstacles*, de modifier le *Code criminel* de manière à remplacer les mandats du lieutenant-gouverneur, à définir les droits des malades et des déficients mentaux, et à accorder aux accusés les mêmes garanties procédurales à chaque étape du processus pénal.

Grâce en partie à ce rapport, le Service de révision du droit pénal du ministère de la Justice a lancé une étude sur la déficience mentale; ses responsables viennent de mettre fin à leurs consultations et ont présenté leurs conclusions au ministre. Dans une allocution prononcée le 19 août 1985 à Halifax devant l'Association du barreau canadien à l'occasion de sa réunion annuelle, le ministre de la Justice a déclaré que des modifications au *Code criminel* portant sur les délinquants atteints d'aliénation mentale seraient bientôt soumises au Parlement.

S'il existe des raisons suffisantes de croire que, pour cause d'aliénation mentale, l'inculpé est inapte à présenter valablement sa défense, un tribunal peut à tout moment, avant de rendre son verdict, entendre des témoignages à ce sujet. Si l'inculpé est considéré comme n'étant pas en état de subir son procès, le tribunal ordonne qu'il ou elle soit tenu(e) sous garde jusqu'à ce que le bon plaisir du lieutenant-gouverneur de la province soit connu. En outre, un inculpé acquitté d'un acte criminel, pour cause d'aliénation mentale, doit être tenu sous garde jusqu'à ce que le bon plaisir du lieutenant-gouverneur soit connu.

Les personnes jugées incapables de subir leur procès ou qui sont acquittées d'un acte criminel pour cause d'aliénation mentale, peuvent être détenues pendant une période indéterminée en vertu d'un mandat du lieutenant-gouverneur. Le *Code criminel* confère aux provinces le pouvoir discrétionnaire de constituer des commissions d'examen des cas de personnes visées par un mandat du lieutenant-gouverneur. Dès qu'une commission de ce genre est mise sur pied, celle-ci doit revoir périodiquement chaque mandat. Les avis qu'elle émet n'ont qu'une valeur consultative et ne lient aucunement ni le Cabinet de la province ni le Procureur général qui exerce habituellement les pouvoirs du lieutenant-gouverneur en la matière. Les procédures d'audience varient d'une commission à l'autre et d'une province à l'autre.

Les déficiences mentales ne sont pas toutes semblables. Il existe des déficiences à court terme ou temporaires, des déficiences à long terme et des déficiences épisodiques qui ne se manifestent que pour des périodes de temps limitées. Quelques déficiences sont totalement invalidantes alors que d'autres ne réduisent que dans certaines circonstances la faculté qu'ont divers patients de pouvoir se prendre en charge eux-mêmes. Les personnes atteintes de déficience mentale ne sont pas nécessairement toujours moins aptes que les autres à voter de façon avisée.

Le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, dans son rapport de 1981 intitulé *Obstacles*, le directeur général des élections, dans son rapport statutaire de 1984, de même que le Comité permanent de la Chambre des communes sur les privilèges et élections, dans une motion présentée en avril 1985, ont tous demandé le réexamen du paragraphe 14(4) de la *Loi électorale du Canada*. Au cours de nos audiences, la *Coalition of Provincial Organizations of The Handicapped*, les *British Columbians for Handicapped People*, l'*Alberta Committee of Consumer Groups of Handicapped People*, la *Saskatchewan Voice of the Handicapped*, le *Psychiatric Patient Advocate Office*, la Commission canadienne des droits de la personne, la *Canadian Association for Community Living* ainsi que l'Association canadienne pour la santé mentale ont tous, pour leur part, réclamé l'abrogation de cette disposition.

L'Ontario a modifié sa loi électorale pour permettre de voter à tous ceux qui se trouvent dans des établissements psychiatriques ou dans des institutions pour déficients mentaux. Cette modification a été mise à l'essai pour la première fois au cours des élections de mai 1985. Les bénéficiaires ont été informés de leur droit de vote. Des bureaux de scrutin ambulants ont circulé dans les salles pour faciliter le vote. Les établissements psychiatriques ayant été désignés sections rurales, les électeurs ont pu s'inscrire jusqu'au jour du scrutin inclusivement. Dans les dix établissements psychiatriques de l'Ontario 58,9 % des résidents ayant droit de vote ont pu être recensés, et de ce nombre 70 % ont effectivement voté le jour du scrutin.

52. Nous recommandons d'abroger l'alinéa 14(4) de la *Loi électorale du Canada* afin que les déficients mentaux aient le même droit d'être recensés et de voter que tous les autres Canadiens.

Loi sur l'assurance-chômage

L'assurance-chômage est conçue comme étant une mesure de remplacement du revenu destinée à contrebalancer les conséquences de pertes d'emploi temporaires et involontaires. On insiste moins maintenant sur la nécessité pour le requérant d'être disponible pour travailler, étant donné qu'on a ajouté les prestations de maladie, de maternité et d'adoption, connues également sous le nom de prestations spéciales.

Les requérants qui présentent des demandes de prestations d'assurance-chômage ordinaires doivent justifier de dix à quatorze semaines d'emploi assurables (à moins d'être des personnes qui deviennent ou redevenaient membres de la population active).

Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick et des Territoires du Nord-Ouest, le handicap mental ou la déficience mentale constitue un motif de distinction illicite en ce qui a trait à la fourniture d'installations et de services destinés au public ainsi que dans le domaine de l'emploi. Les législations de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick en matière de droits de la personne contiennent toutes deux une définition de la déficience mentale. Au paragraphe 9(b) du Code des droits de la personne de l'Ontario, on définit le terme «infirmité» comme tout état de déficience mentale ou d'affaiblissement intellectuel, de difficulté d'apprentissage ou de trouble mental. De même, la loi du Nouveau-Brunswick, comprend dans sa définition tout autant l'état de déficience mentale ou d'affaiblissement intellectuel que la difficulté d'apprentissage ou l'état de trouble.

L'Association canadienne pour enfants et adultes ayant des troubles d'apprentissage (ACEATA) nous a révélé que 1,5 million de Canadiens souffrent de divers types de difficultés d'apprentissage. Cette association demande instamment que l'article 15 soit interprété comme incluant les difficultés d'apprentissage, qui sont des incapacités à la fois mentales et physiques, au nombre des motifs de distinction illicite.

Nous appuyons cette recommandation et allons même plus loin. Nous estimons que le concept de déficience mentale doit être pris au sens large, de façon à accorder la plus grande protection possible aux personnes concernées. À l'instar de la législation du Nouveau-Brunswick et du Code des droits de la personne de l'Ontario, nous demandons instamment qu'aux termes de l'article 15 de la *Charte*, la déficience mentale soit interprétée de façon à inclure l'état de déficience mentale ou d'affaiblissement intellectuel, les difficultés d'apprentissage et les troubles mentaux. Cette interprétation libérale devrait aussi comprendre les déficiences mentales antérieures et existantes, réelles ou appréhendées.

Certaines lois fédérales, comme la *Loi nationale sur la formation* ainsi que la *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides*, ne contiennent pas de termes juridiques qui correspondent au libellé de l'article 15 de la *Charte*. Nous croyons pour notre part que tout texte de loi traitant des prestations ou de la protection dont peuvent bénéficier les déficients mentaux devrait être libellé en des termes qui reflètent, autant que possible, la protection offerte aux déficients mentaux par l'article 15 de la *Charte*, tel qu'interprété de manière extensive.

51. Nous recommandons que les lois et les politiques fédérales assurant des prestations ou une protection aux déficients mentaux soient modifiées de façon à inclure les personnes atteintes d'une déficience mentale au sens large, à savoir celles qui se trouvent dans un état de déficience mentale ou d'affaiblissement intellectuel ou qui présentent des difficultés d'apprentissage ou des troubles mentaux.

Loi électorale du Canada

L'article 3 de la *Charte* garantit à tout citoyen canadien le droit de voter aux élections législatives fédérales. La participation de tous les Canadiens au choix de ceux qui les gouvernent est un élément vital de notre régime politique. Cependant, l'alinéa 14(4)f) de la *Loi électorale du Canada* considère comme inaptes à voter ceux qui, pour cause de «maladie mentale», sont involontairement restreints dans leur liberté de mouvement ou privés de la gestion de leurs biens.

La déficience mentale

« La déficience mentale est l'une des maladies les moins comprises et les moins acceptées. Elle suscite la crainte et des réactions stéréotypées. Mais qui sont les malades mentaux? Il peut s'agir de personnes atteintes à des degrés divers. Si la maladie est de courte durée, elle cause une temporaire invalidité, si elle se prolonge, elle nécessite une aide et une attention continues. Les déficiences psychiatriques peuvent avoir de nombreuses causes. Elles sont parfois d'ordre physique, parfois d'ordre psychologique et parfois d'ordre social. Un grand nombre de personnes trouvent leur maladie honteuse et gênante, et hésitent beaucoup à revendiquer leurs droits »

— Association canadienne pour la
santé mentale Division du Nouveau-
Brunswick, Extrait d'un mémoire
soumis au Comité

Introduction

Le fait que la déficience mentale figure parmi les motifs de discrimination énumérés à l'article 15 de la *Charte* marque une étape importante dans la protection des droits de la personne au Canada. Nous reconnaissons ainsi avoir l'obligation d'accorder la même protection et le même bénéfice de la loi à ceux qui comptent souvent parmi les plus défavorisés de notre société. En enchâssant les droits à l'égalité des déficients mentaux, nous nous conformons aux obligations internationales auxquelles le Canada a souscrit en adhérant en 1971 à la Déclaration des Nations Unies sur les droits du déficient mental ainsi qu'en 1975 à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

Définition de la déficience mentale

La *Charte* interdit toute discrimination fondée sur la déficience mentale, mais ne précise pas ce qu'il faut entendre par cette expression. Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que de la législation correspondante de la Colombie-

- leur revenait. Il en est résulté une mauvaise application des ressources, un abus des droits individuels et surtout des droits de ceux qui en ont le plus besoin. Ces hésitations doivent cesser. Il faut que les provinces et le gouvernement fédéral en arrivent au bon sens.
50. Nous recommandons que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les autorités provinciales, établisse des priorités provinciales et des calendriers de mise en œuvre des programmes d'accès des invalides aux installations et aux services et que le gouvernement fasse rapport sur les progrès réalisés d'ici le 1^{er} juillet 1986 au Sous-comité sur les invalides et les handicapés.

transports, la Loi nationale sur les transports, la Loi sur les chemins de fer et la Loi sur l'aéronautique, pour imposer l'application de normes d'accès des invalides aux installations et aux services de compétence fédérale.

L'invalidité figure parmi les motifs de discrimination illicite énoncés à l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il est interdit de refuser à quiconque des biens ou services, ou l'accès à des installations pour raison d'invalidité. L'article 15.1 de la Loi prévoit l'approbation par la Commission canadienne des droits de la personne des programmes d'adaptation des services ou des installations aux besoins des invalides. L'approbation d'un tel programme empêche toute plainte ultérieure concernant les services et installations approuvés. En vertu de la Loi, le fait de priver une personne handicapée de certains avantages ou même de la défavoriser sur le plan de l'accès à des installations ou des services ne constitue pas une mesure discriminatoire, s'il y a un motif justifiable de le faire (alinéa 14g)).

La violation d'un droit reconnu par la loi peut donner lieu à plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission effectue alors une enquête. Si la plainte est fondée et si la conciliation échoue, la Commission nomme normalement un tribunal chargé de trancher la question. Si le tribunal statue que la plainte est fondée et que les installations ou locaux en question doivent être adaptés pour répondre aux besoins d'un invalide, le tribunal «rend une ordonnance d'adaptation [...] qui, à son avis, n'entraîne aucune contrainte financière ou commerciale excessive» (paragraphe 41(4)).

La Commission a tenté d'élaborer une définition, encore à l'état de projet, de ce qui constitue un motif justifiable, par le biais des pouvoirs d'adoption de directives que lui confère le paragraphe 22(2) de la Loi. Elle ne s'est pas penchée sur la définition de «contrainte excessive». Nous estimons que l'alinéa 14g) et le paragraphe 41(4) de la Loi peuvent présenter des échappatoires, s'ils ne sont pas interprétés strictement dans le contexte général de la Loi.

49. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne adopte de nouvelles directives pour s'assurer que les restrictions au droit d'accès des invalides aux installations et services, en vertu de l'alinéa 14g) et du paragraphe 41(4) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sont soigneusement limitées et clairement définies.

Nous estimons également que la Commission doit jouer un rôle actif dans la surveillance des progrès réalisés en matière d'accès aux services et installations de compétence fédérale et prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect de la Loi.

Besoin d'une plus grande collaboration intergouvernementale

La surveillance des transports, des communications et du bâtiment ne relève pas exclusivement des autorités fédérales. Les autorités peuvent donc se décharger de leurs responsabilités les unes sur les autres, au détriment des droits des invalides. Selon un témoin, M. Yude M. Henteloff c.r., ex-président de l'Association canadienne pour les enfants et adultes ayant des troubles d'apprentissage :

Dans le labyrinthe des relations fédérales-provinciales, il a fallu procéder avec prudence et diplomatie. Nous croyons à la décentralisation des pouvoirs. Mais, en raison de cette modération beaucoup de droits n'ont pas bénéficié de la priorité qui

48. Nous recommandons que le gouvernement fédéral utilise les pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur les passages d'eau*, la *Loi sur la marine marchande du Canada*, la *Loi sur les*

Plusieurs lois du Parlement permettent l'adoption de règlements établissant des normes d'accès à des services ou à des moyens de transport précis. Mentionnons notamment la *Loi sur les passages d'eau*, la *Loi sur la marine marchande du Canada*, la *Loi nationale sur les transports*, la *Loi sur les chemins de fer* et la *Loi sur l'aéronautique*. De façon plus générale, le gouvernement est habilité par l'article 19.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à définir par règlement des normes d'accès aux services et installations de compétence fédérale. En vertu de l'article 19 de la même Loi, le gouvernement peut également interdire par règlement toute modalité constituant une discrimination à l'égard des invalides dans les contrats, permis, licences et subventions conclues ou accordées par lui. Jusqu'à présent, le gouvernement s'est peu souvent prévalu de ces pouvoirs statutaires pour établir des normes d'accès. Par comparaison, le Québec a adopté la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, qui impose des obligations strictes aux sociétés de transport et de téléphone, ainsi qu'aux propriétaires d'immeubles publics et d'immeubles utilisés comme lieux de travail, en ce qui concerne l'accès des invalides à leurs installations et à leurs services.

Les normes d'accès aux services de transport et à ceux du téléphone et de la télévision ne figurent dans aucune loi ni aucun règlement. Elles se trouvent dans des directives, des énoncés de principes et des décisions individuelles de ministères et organismes de réglementation. Elles peuvent donc être oubliées ou révoquées sans préavis, n'importe quand.

Pouvoirs et remèdes statutaires

47. Nous recommandons que les invalides soient consultés lors de l'élaboration de programmes et de mesures rentables conçus pour leur permettre l'accès aux installations et aux services de compétence fédérale.

Certains ministères et organismes ont constitué des comités consultatifs dont font partie des invalides. Le comité de mise en œuvre du transport des invalides récemment créé comprend plusieurs représentants des invalides. Ce type d'initiative devrait être encouragé et étendu à d'autres secteurs.

Les témoignages présentés au Comité montrent la nécessité d'améliorer la consultation entre les fonctionnaires et les représentants des invalides pour la mise en œuvre de mesures rentables destinées à assurer l'accessibilité des installations et des services.

Consultation avec les invalides

46. Nous recommandons que, en consultation avec le ministre responsable de la condition des personnes handicapées, les ministères et organismes établissent immédiatement des priorités et des calendriers de mise en œuvre des programmes destinés à assurer aux invalides l'accès aux installations et aux services relevant du gouvernement fédéral. Ces priorités et ces calendriers devront être déposés au Parlement et soumis au Sous-comité sur les invalides et les handicapés.

Initiatives provinciales

Deux provinces ont mis sur pied un organisme central chargé de coordonner leurs activités gouvernementales touchant les invalides. Ces deux exemples pourraient servir de modèles à la création d'un organisme semblable au niveau fédéral.

En Ontario, le Secréariat des personnes handicapées s'occupe depuis 1978 de coordonner tous les programmes du gouvernement ontarien pour les invalides. Il relève du Secréariat de la province aux Affaires sociales et du Comité du Cabinet chargé du développement social. Il remplit quatre fonctions très semblables à celles de son pendant fédéral : diffuser de l'information, s'occuper de consultation et de représentation, participer à l'étude, à l'analyse et à la coordination de la politique, et poursuivre ou faciliter la recherche. Il assure également la liaison entre le gouvernement et les invalides pour faire connaître les programmes gouvernementaux et veiller à ce que les politiques du gouvernement répondent véritablement aux besoins des invalides. En fait, c'est le défenseur des droits des invalides en Ontario.

L'expérience québécoise est également intéressante. L'Office des personnes handicapées, créé en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, est un organisme autonome responsable directement devant l'Assemblée nationale. Il a pour mandat de superviser et de coordonner tous les services offerts aux invalides, d'informer et de donner des avis, de promouvoir les intérêts des invalides, et de favoriser leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Ce mandat diffère par plusieurs aspects de celui du Secréariat fédéral. L'Office doit en effet cerner les problèmes auxquels les individus et les groupes font face dans leur vie quotidienne, et prendre des mesures pour supprimer les obstacles dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi, et de l'accès aux services et aux installations. C'est en fait un médiateur chargé de promouvoir les droits des invalides. Depuis sa création il y a six ans, il a prouvé son efficacité et semble avoir gagné la confiance des invalides.

43. Nous recommandons qu'un organisme fédéral de coordination soit chargé de surveiller la mise en œuvre des programmes destinés à aider les invalides, en leur donnant notamment accès aux installations et aux services, et qu'il favorise activement le respect des droits des personnes handicapées.

44. Nous recommandons que soient fixés par voie législative le mandat de cet organisme de coordination et celui du ministre qui en serait responsable, et que ceux-ci soient tenus de présenter au Parlement un rapport annuel qui serait renvoyé de façon automatique et permanente au Sous-comité sur les invalides et les handicapés.

45. Nous recommandons aussi que le Sous-comité parlementaire sur les invalides et les handicapés dispose d'un mandat plus étendu l'autorisant à mener des enquêtes et à faire des propositions au sujet des programmes destinés aux invalides.

Nécessité de priorités et de calendriers

Les Canadiens invalides se rendent bien compte que tous les changements nécessaires pour leur assurer un accès total aux installations et aux services ne peuvent se faire du jour au lendemain. Cependant, l'absence de calendriers et de priorités pour l'application de ces changements a entraîné chez eux une impatience et une inquiétude bien compréhensibles. Il faut établir des priorités, puisque certains changements sont plus urgents que d'autres, ainsi que des calendriers indiquant où et quand les mesures correctives seront mises en œuvre.

Nous estimons que l'accessibilité des installations et des services fournis ou réglementés par le gouvernement fédéral est particulièrement importante, pour que les invalides puissent profiter pleinement des dispositions des lois et règlements du gouvernement fédéral, ainsi que de ses politiques et de ses programmes. En effet, si les invalides n'ont pas accès à ces installations et à ces services, ils ont beaucoup plus de difficultés à se trouver un emploi et à profiter de la vie en général. Le Comité estime que les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* répondent aux besoins des invalides et devraient être appliquées.

42. Nous approuvons les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* en ce qui concerne l'accès aux installations et aux services, et nous recommandons au gouvernement et au Parlement du Canada de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'elles soient mises en œuvre sans autre délai.

Coordination au niveau fédéral

Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées, qui relève du Secrétariat d'État, constitue la seule structure centralisée assurant la coordination de tous les programmes gouvernementaux relatifs aux personnes souffrant d'une déficience physique ou mentale. Créé par décret du conseil, il est chargé d'étudier les nouvelles lois et politiques gouvernementales touchant les invalides. Il tente de se tenir au courant des progrès accomplis dans ce domaine par les divers ministères et organismes, et diffuse de l'information sur les programmes et les installations pour invalides.

Le Secrétariat est placé sous l'autorité du Secrétaire d'État, qui est également le ministre responsable de la condition des personnes handicapées. Cependant, selon la loi, ni le Secrétariat ni le ministre n'ont de pouvoirs coercitifs; ils ne peuvent que suivre les progrès accomplis et favoriser le changement.

Récemment, sur l'initiative du ministre d'État aux Transports, un Comité d'action pour le transport des personnes handicapées a été créé pour remplacer un groupe consultatif du ministère des Transports. Ce Comité coordonnera la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* et dans un rapport au ministre des Transports sur les normes d'accessibilité du transport aérien (le rapport Ratushny, déposé en 1984), ainsi que d'autres mesures concernant les invalides dans les domaines relevant de la compétence de ce ministère. Il s'agit là d'une initiative fort intéressante qui sera encore plus louable si le Comité réussit à faire appliquer promptement toutes ces recommandations. Malheureusement, d'autres ministères ne lui ont pas emboîté le pas.

Un nouveau sous-comité permanent de la Chambre des communes sur les invalides et les handicapés a en outre été constitué «pour examiner les rapports annuels du ministre responsable du statut des personnes handicapées et pour faire rapport à la Chambre et lui soumettre des recommandations sur lesdits rapports et sur des questions qui lui auront été déferées par la Chambre». La création de ce sous-comité constitue une lueur d'espoir, mais son mandat semble très limité. En effet, il n'est pas habilité à étudier les programmes gouvernementaux touchant les invalides, à moins qu'il n'en soit question dans le rapport du ministre ou que la Chambre ne le lui demande expressément.

coûteux. Cependant, il faut tenir compte aussi des coûts qu'entraînerait un échec, et notamment du prix de l'aide sociale et des soins, à domicile ou en établissement, à des personnes qui pourraient avoir un emploi ou être raisonnablement autonomes, si elles avaient accès à certaines installations et à certains services.

Nous devons également souligner que les améliorations déjà apportées n'ont pas toujours été des plus économiques. Ainsi, le Comité a entendu parler de certaines mesures prises avec la meilleure volonté du monde, mais sans consultation avec les usagers concernés, par exemple l'installation de quatre ascenseurs dans un aéroport où un seul aurait été suffisant, de sorte qu'on a dépensé beaucoup plus d'argent que nécessaire pour résoudre le problème ou surmonter l'obstacle.

Avant d'en venir à la conclusion qu'il est trop coûteux d'assurer aux invalides l'accès aux installations et aux services, il faut étudier tous les aspects de la question. Bon nombre des changements nécessaires, par exemple la construction de fontaines plus basses et l'accès à des ascenseurs, sont susceptibles de profiter à d'autres membres non handicapés de la collectivité, en particulier aux enfants et aux personnes âgées. Lorsque nous serons vieux, et même si nous ne souffrons d'aucune déficience physique, nous serons heureux d'avoir plus facilement accès aux installations et aux services.

Les réactions des invalides

Le directeur de l'*Advocacy Resource Centre for the Handicapped*, M. David Baker, a exprimé la réaction des invalides devant la lenteur des progrès accomplis :

[...] les handicapés attendent depuis longtemps, et pendant longtemps on leur a dit que ce n'était jamais le moment opportun pour soulever la question d'égalité, que les coûts semblaient toujours trop élevés par rapport à la situation budgétaire.

Le Comité estime que les Canadiens invalides ont été patients et raisonnables, tant dans leurs demandes que dans leurs réactions à l'inaction et aux retards. Cependant, la patience a des limites, et les retards futurs pourraient bien entraîner des litiges. En effet, l'article 15 étant maintenant en vigueur, le temps et l'énergie qui pourraient être consacrés à l'amélioration de l'accès aux installations et aux services risquent d'être perdus en procès.

Les frustrations que le Comité a entendu exprimer par les représentants des invalides découlent en grande partie des facteurs suivants :

- Il leur est parfois difficile de savoir quel est le ministère ou l'organisme chargé de résoudre leurs problèmes et quelle personne, appartenant à ce ministère ou à cet organisme, en est plus particulièrement responsable;
- Rares sont les domaines où l'on a établi un calendrier des changements à apporter; il est donc impossible de connaître avec certitude la date probable de mise en œuvre des mesures proposées pour améliorer l'accessibilité;
- Les solutions proposées par les fonctionnaires, même avec les meilleures intentions, tombent parfois à côté.

Le Comité a tenu compte de ces préoccupations dans l'établissement des recommandations qui suivent.

En tant que citoyens et contribuables, les personnes invalides ont droit aux services d'information offerts par le gouvernement fédéral. Il était recommandé dans le rapport *Obstacles* que la Bibliothèque nationale coordonne des services de lecture à l'intention des handicapés et que soit créé un centre canadien d'information à l'intention des personnes handicapées (Recommandations n°s 60 et 61). Il a également été recommandé que les invalides aient accès aux publications du gouvernement et à une version sous-titrée des films financés par le gouvernement (Recommandations n°s 62 et 63).

Des progrès ont été réalisés dans le sens de ces objectifs. Par exemple, le Conseil du Trésor a demandé, dans une circulaire, à tous les ministères et organismes fédéraux de réserver 1 % de leur budget total de publicité et d'information lors de la transcription de leurs publications dans un média adapté aux handicapés. La Bibliothèque nationale a également pris l'initiative de coordonner des services à l'intention des personnes invalides. Ce sont là toutes les mesures prises jusqu'à maintenant pour présenter adéquatement l'information.

Nous incitons le gouvernement à présenter un plus grand nombre de ses publications sur ruban ou à les faire traduire en braille. Nous l'invitons également à avoir recours aux techniques et équipements nouveaux qui « lisent » les documents écrits aux déficients visuels. En outre, les parlementaires devraient être avisés de ce qu'ils disposent de services leur permettant, au besoin, de communiquer en braille avec leurs électeurs.

Travail abandonné

La lenteur des progrès accomplis

La lourdeur bureaucratique semble en partie responsable de la lenteur de la mise en œuvre des recommandations que contient le rapport *Obstacles* et que les ministères et organismes compétents se sont engagés à appliquer. La priorité accordée à l'amélioration de l'accès aux installations et aux services pour les Canadiens invalides semble varier d'un ministère et d'un organisme à l'autre, et la concertation semble manquer entre les autorités compétentes. Le Comité a entendu des témoignages sur de nombreux cas où les solutions retenues par les fonctionnaires, pour répondre aux besoins des invalides, n'étaient pas adaptées aux véritables besoins de ces derniers, de sorte que leurs problèmes n'ont pas vraiment été résolus.

L'absence de coopération réelle entre les divers paliers de gouvernement et les organismes privés dans de nombreux domaines est un autre facteur de retard. Certains des changements nécessaires pour éliminer les obstacles à l'accessibilité concernent non seulement le gouvernement fédéral, mais également les gouvernements provinciaux et les administrations municipales. Tous devront tenter de s'entendre sur les mesures à prendre pour veiller à ce que les invalides puissent profiter pleinement des services publics.

On a parfois invoqué le spectre des coûts pour retarder l'application de mesures d'adaptation raisonnable répondant aux besoins des invalides; certains soutiennent que nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre d'assurer à ces derniers un plein accès aux installations et aux services. Nous estimons, pour notre part, que ce facteur a souvent été exagéré et utilisé comme excuse par des gens qui voulaient éluder leurs responsabilités. Il est vrai que certains des changements nécessaires seront assez

qu'ils ne devaient demander la substitution qu'après avoir obtenu une version avec sous-titrage d'une émission, ou n'avoir pas été en mesure d'en obtenir une.

A notre avis, cette disposition n'atteint pas son objectif, car c'est à chaque télédiffuseur qu'il revient de décider s'il doit demander au CRTC de garder les signaux américains avec sous-titrage. Tous les détenteurs d'un permis de télédiffusion devraient être tenus de diffuser des signaux porteurs de sous-titrage lorsqu'ils sont disponibles.

Les autres recommandations concernant l'accès à la télévision et à la radio n'ont pas été mises en application, sinon qu'un Centre d'adaptation de documents audio-visuels a été créé (Recommandation n° 55). Notamment, le CRTC n'a conçu aucune émission radiophonique spéciale à l'intention des déficients visuels et des personnes incapables de lire l'imprimé, et aucun régime spécial de droits d'auteur n'a été créé en vue de la transcription sans but lucratif, dans d'autres médias, du matériel de lecture à leur usage (Recommandations n°s 52 et 53).

L'accès au service téléphonique et à d'autres modes de communication

L'accès au service téléphonique est de la plus haute importance pour les personnes handicapées qui ne peuvent se déplacer facilement ou fréquemment. Pour celles souffrant de problèmes de l'ouïe ou de la parole, le téléphone peut avoir un usage limité sans équipement spécial. Il a donc été recommandé dans le rapport *Obstacles* qu'un équipement téléphonique spécial, dont des téléscripteurs, leur soit fourni, moyennant un tarif mensuel de base (Recommandations n°s 56 et 57). Le rapport contenait également des recommandations visant l'installation dans les bureaux et les centres de conférence fédéraux d'équipement téléphonique spécial pour les handicapés, de même que l'établissement de normes de qualité et d'adaptabilité relatives aux aides et aux appareils à l'intention des personnes handicapées (Recommandations n°s 58 et 59).

A l'incitation du CRTC ou de leur propre initiative, des compagnies de téléphone réglementées par le gouvernement fédéral ont adopté la plupart des mesures nécessaires pour venir en aide aux déficients auditifs. Par exemple, un rabais est accordé aux utilisateurs d'appareils téléphoniques pour les sourds, et un équipement spécial est offert aux handicapés au prix coûtant ou selon le tarif mensuel de base. De nombreux immeubles publics ont été équipés de téléphones publics accessibles aux utilisateurs de fauteuils roulants. Un équipement destiné aux déficients auditifs a été installé dans les bureaux et les centres de conférence, mais l'objectif d'accessibilité universelle est loin d'être atteint. Le ministre de la Santé et du Bien-être social a élaboré des lignes directrices relatives au choix, à l'installation et à l'entretien des appareils acoustiques et autres. Toutefois, une collaboration fédérale-provinciale s'impose dans ce domaine, si l'on veut que ces lignes directrices atteignent leurs objectifs.

Il conviendrait d'offrir des services d'interprétation gestuelle accrus lors des réunions organisées par le gouvernement et dans le cadre d'autres programmes et d'adopter une politique uniforme de financement. Des services d'interprétation à l'intention des déficients auditifs devraient être offerts sur demande et les avis de convocation de réunions auditifs devraient être offerts sur demande et les avis de réunions organisées par le gouvernement et dans le cadre d'autres programmes et d'adopter une politique uniforme de financement. Des services d'interprétation à l'intention des déficients auditifs devraient être offerts sur demande et les avis de convocation de réunions auditifs devraient être offerts sur demande et les avis de devraient en indiquer l'existence.

41. Nous recommandons que des services d'interprétation à l'intention des déficients auditifs soient offerts sur demande aux audiences publiques, y compris celles des comités parlementaires.

L'accès aux bureaux de scrutin

Pendant les élections fédérales, bon nombre de bureaux de scrutin sont inaccessibles aux électeurs invalides. Il a donc été recommandé dans le rapport *Obstacles* qu'un système de vote postal soit établi, que des bureaux de scrutin spéciaux soient installés dans les hôpitaux et les maisons de repos et que des cours de formation sur les besoins des électeurs handicapés soient offerts aux préposés des bureaux de scrutin (Recommandations n°s 5, 6 et 7). Toutes les questions concernant l'accessibilité aux bureaux de scrutin pour les électeurs invalides devaient être renvoyées au Comité permanent des privilèges et élections (Recommandation n° 8).

Plusieurs modifications devraient être apportées pour permettre aux handicapés d'exercer leur droit de vote. Lorsque des élections fédérales ont eu lieu en 1984, on comptait au total 64 169 bureaux de scrutin réguliers et bureaux de vote par anticipation. Environ 55 % d'entre eux étaient situés au rez-de-chaussée d'immeubles. Sur le nombre total de bureaux de scrutin, 19 742 ou 31 % se trouvaient dans des régions rurales. Si l'on suppose que 55 % des bureaux de scrutin ruraux étaient accessibles, 8 884 n'étaient pas situés dans des immeubles d'accès facile.

Lorsqu'il est impossible de trouver suffisamment d'immeubles de plain-pied, il faut envisager d'autres solutions. L'une d'entre elles est l'urne mobile, qui a été utilisée à certaines époques dans l'histoire du Canada, notamment lors de la tenue d'élections en temps de guerre. Le paragraphe 33(1) de la *Loi électorale canadienne* pourrait être modifié, de façon à prévoir des bureaux de scrutin dans des immeubles d'accès facile, de préférence au rez-de-chaussée. Lorsqu'un bureau de scrutin est inaccessible, le scrutateur et le secrétaire du bureau de scrutin devraient être autorisés à transporter les urnes et les documents nécessaires à l'entrée du bureau, voire à l'extérieur, afin que les électeurs handicapés puissent voter.

Aucunes modifications n'ont encore été proposées à la *Loi électorale canadienne* en réponse à ces recommandations, mais nous savons qu'elles en sont à l'étape de la rédaction. Nous croyons que des mesures doivent être prises le plus rapidement possible pour permettre aux électeurs handicapés d'exercer leur droit fondamental de vote, droit que garantit l'article 3 de la *Charte des droits et libertés*.

L'accès à la télévision et à la radio

Dans le rapport *Obstacles*, on recommandait que le Conseil de la radio-diffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) exige que les réseaux de télévision offrent des émissions avec sous-titrage pour obtenir ou renouveler un permis d'exploitation (Recommandation n° 54). Le CRTC a jusqu'à maintenant encouragé les télédiffuseurs à assurer ce service, mais ne les y a pas forcés. En vertu des dispositions actuelles concernant la substitution des signaux, lorsque la même émission est diffusée par différentes stations, un télédiffuseur local peut exiger d'un cablodiffuseur qu'il remplace un signal éloigné par un signal local. Par conséquent, les signaux américains diffusant des émissions avec sous-titrage peuvent être remplacés par des signaux canadiens n'en diffusant pas. Comme l'ont fait ressortir des organisations représentant des personnes invalides, ce réglément a pour effet de bloquer le sous-titrage vital à la réception de programmes par les déficients auditifs.

C'est pourquoi l'alinéa 19(2)i) du Règlement sur la télévision par câble a été modifié, de façon à permettre aux cablodiffuseurs de demander à être exemptés des dispositions concernant la substitution. Le CRTC a également dit aux télédiffuseurs

Un témoin, Pat Danforth de la *Saskatchewan Voice of the Handicapped*, a revendiqué en ces termes le droit à l'autonomie pour prendre ses propres décisions en matière de déplacement :

En tant qu'invalides, nous connaissons nos forces et nos limites. Accordez-nous la dignité de pouvoir décider par nous-mêmes si nous sommes en mesure de voyager seuls.

Un autre témoin, Patricia Stobbs du Comité consultatif auprès du président du Conseil du Trésor sur l'emploi des personnes handicapées, a fait remarquer que des invalides indépendants et habitués à se déplacer en avion continuent à se faire dire par des préposés aux billets qu'ils doivent être accompagnés par une personne valide. Récemment, une femme confinée dans son fauteuil roulant et qui avait voyagé seule en avion sans problème depuis 1953 s'est vue refuser l'accès à un vol d'Air Canada, faute d'être accompagnée.

Certaines compagnies aériennes ont offert de réduire de 50 % le prix du billet de personnes accompagnant des handicapés, mais c'est en deçà de la recommandation du rapport *Obstacles*, à laquelle nous souscrivons. D'autres mesures ont été prises à l'égard des passagers aériens invalides, mais il importerait que des règlements soient adoptés, pour que pareilles mesures soient universelles et permanentes.

Nous croyons que les invalides ont droit au même respect et à la même considération que les autres voyageurs, de même qu'aux services habituellement offerts au grand public, même si cela doit entraîner des frais et des inconvénients supplémentaires pour le transporteur.

L'accès aux immeubles

Plusieurs recommandations du rapport *Obstacles* portaient sur l'accès aux immeubles et aux espaces de stationnement. Il y était recommandé que la colline du Parlement soit rendue entièrement accessible (Recommandation n° 77) et que tous les immeubles publics satisfassent aux normes d'accessibilité (Recommandation n° 78). Il a été recommandé que tous les immeubles fédéraux existants soient réaménagés d'ici 1983 conformément aux normes d'accessibilité (Recommandation n° 79). Il a en outre été recommandé que les handicapés soient consultés pour la rénovation des immeubles du gouvernement et la révision du *Code national du bâtiment* et qu'on ait recours au programme de travaux d'hiver, alors en existence, pour rendre les immeubles et les installations accessibles (Recommandations n°s 80 à 82).

La colline parlementaire a été officiellement déclarée accessible aux visiteurs et aux employés invalides le 1^{er} juillet 1982. Le ministère des Travaux publics réaménage les immeubles publics de son ressort. Il a également formulé des normes de conception pour les nouveaux immeubles, afin d'en assurer l'accessibilité. Cependant, aucune date limite d'accessibilité de tous les immeubles et installations ne semble avoir été fixée. On a demandé à certaines personnes handicapées d'évaluer les projets d'accessibilité. Le Conseil national de recherches a mis sur pied un comité chargé d'élaborer des normes visant à faciliter l'accès des personnes handicapées aux immeubles et devant être incorporées au *Code national du bâtiment*. Le ministère des Travaux publics a adopté une politique uniforme de stationnement pour les véhicules des conducteurs invalides, mais non sous la forme de règles obligatoires.

Bref, bien que certains progrès aient été réalisés, les recommandations contenues dans le rapport *Obstacles* n'ont pas toutes été adoptées et aucune date limite n'a été fixée pour qu'elles le soient.

offerts aux invalides par tous les modes de transport relevant de sa compétence. Des projets de normes d'accessibilité ont également été rédigés pour la plupart des types d'installations de transport.

Cependant, de nombreuses gares ne sont toujours pas équipées en fonction des besoins des personnes handicapées. Des équipements de communication à l'intention des déficients visuels et auditifs ainsi que pour les personnes souffrant de troubles de la parole, seront prochainement installés dans les aéroports. Beaucoup de gares et de stations ne possèdent pas encore de fauteuils roulants ni de batteries de rechange. Aucun calendrier des modifications devant être apportées aux installations existantes destinées aux personnes handicapées n'a encore été publié. Les progrès demeurent lents et même les nouvelles installations ne répondent pas toujours pleinement aux besoins des invalides. Le gouvernement a récemment annoncé son intention de transférer l'administration des aéroports aux autorités locales, décision qui risque de rendre encore plus difficile pour lui la tâche de contrôler l'accessibilité de ces installations.

Le rapport *Obstacles* recommandait également (Recommandation n° 83) que soit adoptée une politique nationale visant un « accès raisonnable », afin de répondre aux objectifs de normalisation des taux et des modalités applicables aux handicapés. Exception faite de certains progrès réels réalisés par VIA Rail, les invalides continuent à se heurter à la résistance de l'industrie des transports. Il semblerait que le ministère des Transports et la Commission canadienne des transports n'aient pas fait preuve d'une détermination suffisante pour user de leurs vastes pouvoirs statutaires à cet égard.

Il a également été recommandé dans le rapport *Obstacles* que tout le matériel de transport financé par le gouvernement soit accessible aux personnes handicapées (Recommandation n° 85). Cette recommandation n'a pas encore été entièrement appliquée. Cependant, VIA Rail a veillé à ce que ses nouvelles voitures légères soient équipées spécialement pour les invalides. Des améliorations ont également été apportées aux autocars Roadcruiser utilisés à Terre-Neuve (Recommandation n° 86). La recommandation n° 87, à savoir que la taxe de vente sur les autocars accessibles soit abandonnée, a été mise en œuvre. L'exemption s'applique tant aux pièces et à l'équipement qu'aux véhicules.

La recommandation n° 88 portait sur le besoin d'aide des handicapés en voyage. Le rapport recommandait plus spécialement :

- Que le gouvernement fédéral, par l'entremise du ministre des Transports, exige des transporteurs aériens qu'ils acceptent que les voyageurs handicapés déterminent eux-mêmes leur degré d'autonomie, sans avoir à fournir de certificat médical ou de décharge de responsabilité légale;
- Que les transporteurs fournissent l'aide nécessaire pour faciliter, au besoin, l'embarquement de passagers handicapés;
- Que toute personne qui doit accompagner un voyageur en raison de l'invalidité de celui-ci puisse voyager gratuitement;
- Que les transporteurs demandent le prix d'un seul billet pour le transport d'une personne handicapée qui a besoin de plus d'un siège pour diverses raisons découlant de son invalidité.

L'une des principales recommandations du rapport *Obstacles* (Recommandation n° 84) était que les principales gares soient équipées en fonction des besoins spéciaux des invalides. Le rapport insistait sur la nécessité de publier un plan d'action et un calendrier des projets nécessaires pour assurer une accessibilité raisonnable aux gares. La majorité des aéroports ont reçu des fonds pour que les invalides en fauteuil roulant y aient accès. VIA Rail a élaboré un plan d'une durée de sept ans visant à rendre ses gares accessibles. Le ministère des Transports a effectué une étude sur l'accessibilité de certaines gares d'autocars. Enfin, le gouvernement a adopté, en 1983, une politique nationale des transports pour les personnes handicapées. Il a par le fait même annoncé son intention d'assurer que des services sûrs, fiables et équitables soient

L'accès aux moyens de transport

Nous avons essayé de déterminer à quelle étape de leur mise en application se situaient les recommandations de ce rapport important traitant de l'accès aux installations et aux services. À cette fin, nous avons utilisé la masse d'informations que nous ont transmises de nombreuses organisations dans leurs exposés écrits et oraux, ainsi que le rapport d'activité qui a suivi *Obstacles* et un certain nombre de publications du gouvernement.

En 1980, le Parlement a créé un Comité spécial concernant les invalides et les handicapés. Dans son rapport intitulé *Obstacles*, le Comité a identifié beaucoup d'entraves à la pleine participation des invalides canadiens à la vie de notre pays. Il a fait des recommandations exhaustives visant à faciliter la vie des invalides. Bon nombre de ces recommandations ont été adoptées, mais d'autres demeurent sans suite ou sont, au mieux, « à l'étude ».

Rapport «Obstacles» et ses répercussions

La limitation de l'accès des personnes handicapées aux installations et aux services peut avoir de graves conséquences économiques et psychologiques. En fait, elles se voient refuser des possibilités d'emploi de même que la dignité et le respect de soi qu'inspire l'autonomie financière. Et pourtant, il existe des moyens d'éliminer la plupart de ces obstacles ou d'aider les handicapés à les affronter.

Jusqu'à tout récemment, les édifices publics, les gares, les trains, les autocars, les navires et les avions étaient pratiquement inaccessibles à bon nombre d'handicapés souffrant de déficience motrice. Le téléphone, la radio et la télévision n'étaient pas adaptés aux besoins des déficients auditifs, les privant ainsi de l'utilisation et de la jouissance de ces moyens de communication. Bien que la situation ait commencé à changer, les invalides canadiens continuent à se heurter à de nombreux obstacles.

Bien que cette décision s'inspire de lois provinciales sur les droits de la personne, le même principe s'applique aux fins de l'article 15. Le droit à l'égalité d'accès aux installations et aux services publics signifie que les personnes handicapées ont droit à un traitement spécial, si celui-ci s'impose, pour qu'il y ait véritablement égalité. Les attitudes paternalistes et les règlements empêchant les personnes invalides de voyager seules n'ont pas leur raison d'être. Il peut arriver que la sécurité personnelle de l'utilisateur d'installations et de services soit menacée s'il est handicapé. Cependant, si la personne handicapée ne met pas en danger la sécurité personnelle d'autres utilisateurs, le respect de sa dignité justifie le risque.

Plusieurs définitions étant données de l'invalidité, nous ne disposons que de peu de statistiques fiables, si tant est qu'il en existe, sur le pourcentage d'invalides dans la population canadienne. Le ministère fédéral des Transports estime qu'en matière de transport un Canadien sur dix est invalide, mais il comprend dans ce nombre les personnes âgées et celles temporairement invalides, c'est-à-dire les femmes enceintes, les personnes souffrant d'une blessure et ainsi de suite. Le chiffre de 5 % serait probablement plus près de la réalité. Le questionnaire du recensement de 1986 comportera une question permettant aux répondants de s'identifier comme invalides. Toutefois, l'auto-identification entraîne souvent une sous-représentation, parce que beaucoup refusent d'admettre, voire de croire, qu'ils sont invalides.

Le Comité a entendu le témoignage d'organisations privées et de groupes représentant des Canadiens souffrant d'handicaps physiques. L'Institut national canadien pour les aveugles, le Conseil canadien de coordination de la déficience auditive, l'*Advocacy Research Centre for the Handicapped*, l'Association canadienne des paraplégiques, la Coalition des organisations provinciales des handicapés et l'Association des sourds du Canada sont parmi les organisations qui ont témoigné devant le Comité. Il a également reçu le témoignage d'organismes dirigés ou créés par le gouvernement, dont le Secrétaire à la condition des personnes handicapées du Secrétaire d'Etat et le Comité consultatif sur l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique.

Droit à l'égalité d'accès aux installations et aux services

Dans le secteur fédéral, la principale préoccupation des personnes handicapées concernant l'égalité a trait à l'accès aux emplois et aux installations et services d'un genre ou d'un autre. Nous traitons dans le présent chapitre de la question de l'accès des handicapés physiques canadiens aux installations et aux services. Il sera question des obstacles à l'emploi dans un chapitre distinct portant sur l'équité en matière d'emploi (chapitre 13). Nous traitons des inégalités qui affectent particulièrement les déficients mentaux au chapitre 11 et de l'invalidité en tant que motif d'exclusion des immigrants éventuels au Canada au chapitre 8.

Le fait que la déficience physique figure parmi les motifs de discrimination illicite au chapitre 15 de la *Charte* a pour objet d'atténuer les effets des préjugés auxquels se heurtent actuellement les handicapés canadiens. Cependant, l'égalité de bénéfice devant la loi exige également que les personnes déficientes jouissent d'un accès raisonnable aux installations et aux services offerts ou réglementés par le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux.

L'affaire *Huck c. Canadian Odeon Theatres* (Cour d'appel de la Saskatchewan, mars 1985) illustre ce droit à un accès raisonnable. M. Huck, confiné dans son fauteuil roulant, s'est rendu à un cinéma pour y voir un film. On lui a offert un siège qu'il a refusé parce qu'il ne pouvait quitter son fauteuil roulant. On lui a ensuite offert de se placer devant la première rangée de sièges, offre qu'il a déclinée. Par la suite, M. Huck a intenté des poursuites contre le propriétaire du cinéma. La Cour d'appel a statué que le service offert au public était un film et une place, qu'il s'agisse d'un siège ou d'un espace pouvant recevoir un fauteuil roulant, d'où voir un film. Se placer devant la première rangée ne convenait pas à cette fin. Le tribunal a déclaré que «une personne physiquement dépendante ne [...] bénéficie pas de l'égalité d'accès à des installations ou à des services, s'ils ne lui sont d'aucune utilité. Un traitement identique ne désigne pas nécessairement un traitement égal ou une absence de discrimination» (nous tenons à le souligner).

L'accès des personnes invalides aux services et aux installations

« Les personnes handicapées [...] voient où l'argent est dépensé et sont très conscientes qu'il s'agit d'une question de priorité et non d'argent. Lorsqu'un groupe de la société est toujours laissé pour compte, le message est très clair. La Charte canadienne des droits et libertés, associée à un certain nombre de nouvelles initiatives, pourrait faire du Canada un modèle d'intégration dans le monde moderne. Un échec à cet égard rejallira sur nous tous. »

—John Hochstadt P.E.I. Council of
the Disabled, Témoignage reçu par
le Comité au cours de son audience
de Charlottetown

Introduction

Le thème de l'Année internationale des personnes handicapées (1981), qui a suivi l'adoption en 1973 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, était « Pleine participation et égalité » pour les personnes handicapées et l'élimination des obstacles auxquels elles se heurtent. Conformément à cet objectif, la déficience a été incluse parmi les motifs de discrimination illicite dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les provinces ont toutes adopté des lois reconnaissant les droits des personnes handicapées, mais ont, dans certains cas, limité cette protection à celles souffrant de déficiences physiques.

«Invalidité» est un terme relatif. Chacun est déficient dans un domaine particulier ou dans une certaine mesure. La déficience peut être définie comme toute limitation des aptitudes à remplir une fonction particulière considérée comme normale ou nécessaire. Par exemple, une personne ayant une vision de 20 % n'est pas considérée comme aveugle, mais un permis de conduire lui serait probablement refusé. Une personne qui voit suffisamment bien pour conduire une automobile pourrait ne pas satisfaire aux normes d'acuité visuelle établies pour les pilotes.

l'observance d'un jour de repos hebdomadaire devrait être fondée sur des raisons laïques et, dans ce cas, ce n'est pas le Parlement qui aurait juridiction pour imposer des conditions à ce sujet, mais bien les assemblées législatives provinciales.

Nous estimons que le jour de repos hebdomadaire devrait continuer d'être régi par les lois provinciales sur les heures ouvrables et les normes d'emploi. Ces lois devraient veiller à ce que tous ceux qui observent le sabbat un autre jour que le dimanche soient traités de la même façon que ceux pour qui le dimanche est le jour de repos. Elles devraient également être uniformes dans tout le pays.

40. Nous recommandons que le ministre de la Justice soumette à la Conférence canadienne sur l'uniformisation du droit et aux ministres provinciaux chargés des droits de la personne la possibilité de modifier les lois provinciales sur les heures ouvrables et les normes d'emploi afin de prévoir le respect de la liberté de conscience et la liberté de culte sur des bases solides.

Les fidèles des religions dont le jour de repos n'est pas le dimanche sont désavantagés lorsque des lois prévoient ce jour comme jour de repos. Bien que le Parlement conserve la possibilité de légiférer sur le jour de repos devant être observé pour raisons religieuses, nous pensons que cela n'est pas justifié. Toute loi exigeant

La *Loi sur le dimanche* a survécu à de nombreuses batailles constitutionnelles, y compris à une contestation en vertu de la *Déclaration canadienne des droits*. En avril 1985, la Cour suprême du Canada décrétait, dans l'affaire *Big M Drug Mart*, que la *Loi sur le dimanche* était nulle et non avenue parce que son objet n'était pas conforme aux garanties contenues dans la *Charte* en ce qui concerne la liberté de religion. Le juge en chef Dickson indiquait dans son jugement que les lois comme la *Loi sur le dimanche*, qui accorde préséance à une religion par rapport aux autres, sont inacceptables dans une société multiculturelle. Il ajoutait que le Parlement pouvait continuer à légiférer sur les congés de nature religieuse, en vertu de son mandat en matière de droit criminel, mais que ses lois devaient être rédigées de façon à ne pas favoriser un groupe religieux aux dépens d'un autre.

La *Loi sur le dimanche* est une loi fédérale vieille de quatre-vingts ans; elle fut adoptée par le Parlement en 1906, après que le Comité judiciaire du Conseil privé eut décidé que le Parlement avait juridiction pour désigner des jours de congé pour raisons religieuses, dans le cadre de son mandat en matière de droit criminel. La loi interdit d'exploiter certains commerces et d'offrir certains divertissements le dimanche, sauf autorisation précise par une loi provinciale.

Législation sur le jour de repos

39. Nous recommandons que le *Code du travail du Canada* et le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* soient modifiés de façon à prévoir certains congés fixes pour tous les employés et certains congés mobiles que chaque employé pourrait choisir, lors de son entrée en fonction, selon les exigences de sa religion ou selon ses convictions personnelles.

Le *Code canadien du travail* et le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* devraient être modifiés conformément à la *Charte*. Tous les employés devraient pouvoir prendre congé pour des raisons religieuses, lorsqu'il leur est raisonnablement possible de le faire sans imposer de contrainte excessive à leur employeur. Nous estimons que cette loi et ce règlement devraient prévoir certains congés fixes et certains congés mobiles, que chaque employé choisirait lors de son entrée en fonction. Cette recommandation permettrait à la fois à l'employeur d'avoir une bonne idée des besoins de ses employés, afin de pouvoir administrer ses affaires et planifier ses activités efficacement, et à l'employé de pratiquer sa religion comme il l'entend.

L'*Ordonnance administrative des Forces canadiennes sur les congés* est un bon exemple d'adaptation raisonnable aux besoins des membres des divers groupes religieux. Cette ordonnance prévoit deux jours de congé spécial à l'occasion des fêtes de Noël en plus des jours fériés accordés normalement à ce moment de l'année. Ceux qui décident de ne pas profiter de ces deux jours de congé spécial peuvent s'absenter deux autres jours pour célébrer leurs propres fêtes religieuses. Un commandant peut également accorder à ses subalternes un congé de quarante-huit heures chaque mois, notamment pour leur permettre de s'acquitter de leurs obligations religieuses.

Congés fériés

partie du présent rapport, le Comité recommande que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée, de façon à ce que les employeurs visés par cette loi soient tenus d'appliquer le concept d'adaptation raisonnable (chapitre 15).

Au début du chapitre, nous avons souligné que les fêtes de diverses religions ne coïncident pas toujours avec les jours fériés prévus dans le *Code canadien du travail* et dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*.

En vertu du *Code canadien du travail*, les employés ont droit à certains jours fériés payés : le jour de l'an, le Vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

Il est possible, sur avis au ministre du Travail, de désigner par convention collective d'autres jours de congé (alinéa 51(1)a)). En l'absence de convention collective, l'employeur peut demander au ministre du Travail, l'autorisation de le faire, au nom de la majorité de ses employés (alinéa 51(1)b)).

En vertu de l'article 11 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, les employés ont droit aux congés payés suivants : le jour de l'an, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, l'Action de grâce, le jour du Souvenir, Noël et un congé provincial ou municipal reconnu. Ce règlement ne prévoit cependant pas d'autres congés.

Bien que le *Code canadien du travail* permette la désignation de congés autres que ceux fixés par la loi, il semble que cette disposition ne soit appliquée que très rarement. Même lorsqu'elle l'est, il faut que ce soit par le biais de la négociation collective ou que la majorité des employés soit d'accord pour modifier la liste des congés. Or, comme les employés ayant des pratiques religieuses particulières sont généralement très minoritaires au sein de leur entreprise, leurs intérêts ne sont pas toujours pris en considération.

Certains des congés énumérés dans le *Code canadien du travail* et dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* n'ont d'importance religieuse que pour les chrétiens, mais, étant fixés par la loi, ils sont généralement observés, tant par les chrétiens que par les autres. Les employés, dont les fêtes religieuses tombent à d'autres moments, doivent généralement travailler pendant ces fêtes; autrement, ils doivent puiser dans leurs crédits de vacances ou prendre des congés sans solde, si, toutefois, ils en ont le droit.

L'octroi de jours fériés pour lesquels les employés sont payés, même s'ils ne travaillent pas, constitue un privilège. Lorsqu'un privilège de ce genre est accordé aux adeptes d'une religion, mais non d'une autre, la loi ne s'applique pas également à tous, ce qui contrevient aux dispositions de l'article 15 de la *Charte*. Le *Code canadien du travail* et le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* empêchent donc les personnes, dont les fêtes religieuses tombent à d'autres moments que les jours fériés reconnus, de profiter de l'application uniforme de la loi.

Nous estimons que les lois et les politiques relatives aux jours fériés doivent être modifiées afin de permettre l'adaptation raisonnable à toutes les religions. Ces modifications devraient tendre à valoriser la nature multiculturelle et pluraliste du Canada, sans pour autant trop nuire à l'activité des entreprises.

en est très succinct et plutôt vague. C'est pourquoi la Commission a promu en février 1985 une politique provisoire sur les exigences professionnelles justifiées; des consultations sont en cours à ce sujet. Cette politique provisoire énonce des critères permettant d'éviter les effets discriminatoires, c'est-à-dire, essentiellement, les principes de l'adaptation raisonnable, bien que ni cette expression ni l'expression «contrainte excessive» n'y soient utilisées.

Selon la politique provisoire, l'employé doit faire part de ses besoins particuliers à son employeur, qui est alors autorisé à les vérifier. Une fois ces besoins établis et vérifiés, l'employeur a le devoir de prendre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour éviter la discrimination que peuvent entraîner les politiques et les pratiques établies. La politique provisoire indique que cette obligation peut être levée, lorsqu'elle a les effets suivants :

- Modifier la nature fondamentale de l'emploi visé;
- Imposer une charge excessive aux compagnons de travail;
- Entraîner des inconvénients graves pour l'employeur, sur le plan de l'organisation du travail;
- Réduire considérablement les possibilités de gains de l'employeur.

Dans la pratique, l'employeur peut faire diverses concessions pour permettre à ses employés de pratiquer plus facilement leur religion. Les employés qui observent le sabbat le samedi pourraient être autorisés à quitter le travail avant les autres les vendredis d'hiver, lorsque le soleil se couche tôt. Afin de veiller à ce que ces employés travaillent le même nombre d'heures que les autres, ils pourraient commencer leur journée plus tôt le vendredi, travailler pendant l'heure du midi ou rattraper les heures perdues un autre jour de la semaine. Les employés qui doivent prier au cours de la journée pourraient être autorisés à prendre leurs pauses-café et leurs repas à des heures variables. Lorsqu'un employé doit observer une fête religieuse qui ne coïncide pas avec un jour férié, l'employeur pourrait lui permettre de travailler à un moment différent ou de travailler plus longtemps d'autres jours pour rattraper le temps perdu. Ces accommodements destinés à permettre aux employés de pratiquer leur religion sont en général simples et peu coûteux.

Divers témoins, par exemple le Conseil canadien des chrétiens et des juifs (région de l'Atlantique), le Conseil ethnoculturel du Canada, l'Eglise adventiste du septième jour du Canada et la Ligue des droits de la personne de B'nai B'rith, estiment que le concept d'adaptation raisonnable est le meilleur moyen de permettre à tous de pratiquer librement leur religion. Le Conseil ethnoculturel du Canada nous a indiqué dans son mémoire que ce concept pourrait permettre de surmonter les obstacles actuels et, ainsi, d'atteindre véritablement l'objectif de multiculturalisme exprimé dans la *Charte*.

Nous estimons que le concept d'adaptation raisonnable devrait servir de principe directeur, pour éviter que les lois, les règlements, les politiques et les pratiques n'empêchent par inadvertance le respect des pratiques religieuses. L'adaptation raisonnable exige de la souplesse, tant de l'employeur que de l'employé. L'employé doit faire connaître ses besoins et, souvent, s'adapter aux changements nécessaires dans son travail, afin de contrebalancer les conditions particulières qu'on lui consent. L'employeur, pour sa part, doit tenter, de bonne foi, de s'adapter aux besoins de son employé et ne doit invoquer la contrainte excessive que lorsque les accommodements nécessaires nuisent vraiment au fonctionnement de son entreprise. Dans une autre

Aux États-Unis, le Titre VII du *Civil Rights Act* interdit notamment à tout employeur d'invoquer des motifs religieux pour refuser d'embaucher un candidat, pour renvoyer un employé ou pour prendre des mesures discriminatoires contre lui en matière de rémunération ou de conditions et de droits rattachés à son emploi. Selon cette loi, la religion comprend tous les aspects du culte et des pratiques religieuses, et l'employeur doit s'y adapter raisonnablement, à moins de pouvoir prouver que cette adaptation imposera une contrainte excessive à son entreprise.

En 1978, après une série d'audiences, la *Equal Employment Opportunities Commission*, chargée de l'application du *Civil Rights Act*, donnait divers exemples de pratiques religieuses auxquelles il faudrait peut-être s'adapter : l'observance d'un sabbat ou de fêtes religieuses, l'interruption de la journée de travail pour la prière, le respect de certaines règles alimentaires, l'absence du travail pour marquer le décès d'un parent, le refus de subir des examens médicaux et le respect de certaines exigences relatives à la tenue vestimentaire et à l'apparence physique.

La Commission a adopté en 1980 des lignes directrices énonçant diverses façons de s'adapter aux pratiques religieuses des employés. Il est possible notamment d'effectuer une substitution volontaire ou un échange de postes de travail. Ainsi, l'employé devant s'absenter pendant un jour ouvrable pour des raisons religieuses pourrait être autorisé à trouver un collègue pour le remplacer pendant son absence. L'adaptation raisonnable peut également se faire grâce à l'adoption d'un horaire flexible par l'employeur, comprenant par exemple des heures d'arrivée et de départ souples, des congés mobiles ou optionnels, des pauses à heures variables, du travail à l'heure du midi en échange d'un départ anticipé, un horaire décalé ou la permission, pour un employé, de reprendre les heures de travail perdues à cause des exigences de sa religion. Il serait également possible d'effectuer des mutations latérales ou des changements de postes : les employés incapables de pratiquer leur religion à cause de leur travail pourraient être affectés à un autre poste où l'adaptation raisonnable serait plus facile.

Les lignes directrices de la Commission sont limitées par le concept de contrainte excessive. L'employeur est en effet libéré de son obligation si l'adaptation raisonnable aux pratiques religieuses de certains de ses employés lui impose une contrainte excessive. L'importance et la nature de l'entreprise, ainsi que le nombre d'employés visés, entrent donc en ligne de compte pour déterminer si l'adaptation raisonnable impose une contrainte excessive à un employeur.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne contient pas de disposition précise relative à l'adaptation raisonnable, mais le paragraphe 14(a) prévoit qu'un employeur visé par une plainte pour discrimination peut invoquer l'existence d'exigences professionnelles normales. Dans son *Ordonnance sur les exigences professionnelles normales*, émise en 1982 et toujours en vigueur, la Commission précise ce qui suit au sujet des convictions religieuses :

Lorsqu'il parvient à la conclusion qu'il ne peut faire telles adaptations raisonnables pour offrir une chance d'emploi à une personne à cause de la religion de cette personne, l'employeur doit, avant de refuser cette chance en se fondant sur une exigence professionnelle normale, motiver sa décision en prouvant que la prise de telles dispositions imposerait une contrainte excessive à l'employeur, soit en termes de coûts, soit en termes d'inconvénients pour son entreprise.

La Commission s'est servie de cette ordonnance pour intégrer dans la loi le concept d'adaptation raisonnable. Cependant, en ce qui concerne la pratique religieuse, le texte

la Constitution américaine, la *Charte* ne prévoit pas la séparation de l'Église et de l'État. L'article 27 précise que la *Charte* doit être interprétée de façon à concorder avec l'objectif de maintien et de valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. Or, les pratiques religieuses constituent souvent un élément important de ce patrimoine.

En regroupant toutes ces dispositions de la *Charte*, on en conclut non seulement que la religion tient une place prépondérante au Canada, mais également qu'aucune croyance particulière ne doit être moins bien considérée qu'une autre.

Cette interprétation de la *Charte* n'empêche toutefois pas une certaine marge de manœuvre. En effet l'article 15 garantit que la loi s'applique également à tous indépendamment de toute discrimination fondée sur la religion. À titre de document constitutionnel devant être soumis à une interprétation libérale, la *Charte* est destinée à corriger les effets des lois et des pratiques qui empêchent certaines personnes d'observer librement les préceptes de leur religion. La garantie énoncée à l'article 15 n'est cependant pas absolue; elle doit s'exercer dans des limites raisonnables. Il y a donc place pour une certaine souplesse, comme celle que prévoit la notion d'adaptation raisonnable, dont nous parlerons plus en détail dans ce chapitre.

Certaines pratiques religieuses

Un certain nombre de religions prescrivent des rites et des pratiques qui diffèrent de ceux de la majorité des Canadiens, par exemple en ce qui concerne les fêtes religieuses et les autres jours de repos, les prières et la tenue vestimentaire. Comme nos lois et coutumes sont fondées en grande partie uniquement sur la religion chrétienne, il est difficile pour les adeptes d'autres confessions de pratiquer leur religion sans inconvenir. Avant de passer à des questions précises, nous allons décrire brièvement certains des rites et des pratiques que les non chrétiens ne peuvent généralement pas observer pleinement.

Les musulmans et les juifs, ainsi que les membres de l'Église adventiste du septième jour et de la *Worldwide Church of God*, observent un jour de repos autre que le dimanche. Les membres des religions suivantes célèbrent aussi, outre le sabbat hebdomadaire, des fêtes religieuses qui ne coïncident pas toujours avec celles des chrétiens : les sikhs (cinq jours), les juifs (cinq jours) et les membres de la *Worldwide Church of God* (douze jours). Les musulmans récitent chaque jour cinq prières de dix minutes chacune, dont deux tombent pendant les heures normales de travail. Quant aux personnes baptisées dans la foi sikh, elles sont tenues de porter cinq emblèmes : la Kangra (peigne), le Kara (bracelet), le Kach (caleçon), le Kesh (turban) et le Kirpan (poignard).

Adaptation raisonnable

Le concept d'adaptation raisonnable, qui nous vient des États-Unis, a été appliqué dans un certain nombre de cas au Canada par les tribunaux des droits de la personne. Selon ce concept, l'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des limites physiques ou mentales d'un employé, ou encore de ses convictions religieuses. L'employeur n'est toutefois pas tenu de s'acquiescer de ces obligations, si celles-ci lui imposent une contrainte excessive. Le concept a parfois été appliqué hors du contexte professionnel, en matière de fourniture de biens et de prestations de services.

La liberté de culte

« [...] la liberté de culte comprend le droit d'observer les pratiques essentielles prescrites par les préceptes de sa religion; pour déterminer en quoi consistent ces pratiques essentielles dans un cas donné, il faut fonder son analyse non sur l'idée que la majorité se fait de la religion, mais plutôt sur le rôle des pratiques et des croyances en cause dans la religion de la personne ou du groupe concerné.

Selon l'article 27 (de la *Charte*), notre société sera ouverte et pluraliste, et devra par conséquent s'accommoder des légers inconvénients susceptibles de survenir lorsque des pratiques religieuses différentes seront reconnues comme des exceptions autorisées à des exigences d'homogénéité par ailleurs

—M. le juge Walter Tarnopolsky
dans le jugement de la Cour d'appel
de l'Ontario : affaire R. c.
Videoflicks (1984)

Introduction

Le Canada a signé en 1976 le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, dont l'article 18 établit le droit à la liberté de conscience et de religion, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement. Notre pays a pris ainsi, au niveau international, l'engagement de permettre les rites et les pratiques des diverses religions, et l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* concrétise cet engagement.

Le préambule de la *Charte* établit que le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu. Bien que cette formule n'entraîne pas d'obligations précises, elle constitue un guide pour l'interprétation à donner aux dispositions qui suivent. En fait, ce préambule se reflète dans toute la *Charte* : l'article 2 garantit la liberté de religion, l'article 15 interdit la discrimination fondée sur la religion et l'article 29 garantit le maintien de certaines écoles confessionnelles. (Contrairement à

37. Nous recommandons que le gouvernement fédéral prenne des mesures pour veiller à ce que ses programmes de formation linguistique, dans l'une ou l'autre des langues officielles, soient accessibles à tous les immigrants, sans égard au sexe, au statut marital ou familial et quel que soit le lien de dépendance ou le temps de résidence au Canada.

Concours d'entrée dans la Fonction publique

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la préférence doit être accordée d'abord aux anciens combattants, puis aux autres citoyens canadiens, et ce, dans tous les concours publics pour la dotation de postes de fonctionnaires. Par conséquent, les résidents permanents n'ont pas autant de chances que les citoyens canadiens d'entrer dans la Fonction publique.

Nous pensons que cette pratique constitue une forme de discrimination fondée sur l'origine nationale, ce qui contrevient aux dispositions de l'article 15 de la *Charte*. Certes, cette priorité peut encourager certains résidents permanents à demander leur citoyenneté canadienne dès qu'ils le peuvent, ce qui est évidemment souhaitable, mais ce n'est pas parce qu'une personne tarde à demander la citoyenneté canadienne qu'elle n'est pas pour autant attachée à son pays d'adoption. Comme nous l'avons déjà souligné, certaines personnes hésitent à se faire naturaliser parce que leurs droits en seraient gravement compromis à cause des lois en vigueur dans leur pays d'origine. Par conséquent, il nous semble injuste d'accorder la préférence aux citoyens canadiens par rapport aux résidents permanents qui remplissent les conditions pour l'obtention de la citoyenneté, mais qui n'en ont pas encore fait la demande pour des raisons qui leur sont propres.

Nous sommes incapables de justifier la préférence accordée à un citoyen canadien plutôt qu'à un résident permanent avec au moins trois ans de résidence lorsqu'il s'agit de combler des postes dans la Fonction publique. La citoyenneté canadienne n'est pas un critère d'embauche dans la Fonction publique. Par conséquent, la citoyenneté canadienne ne peut pas être un critère véritable de qualification pour l'emploi au titre de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Nous ne croyons pas non plus qu'on puisse démontrer qu'elle constitue une limite raisonnable, au sens de l'article 1 de la *Charte*, en tant que liberté découlant d'une discrimination fondée sur l'origine nationale.

38. Nous recommandons que la préférence généralement accordée aux citoyens canadiens lors des concours dans la Fonction publique, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, soit éliminée afin que les résidents permanents puissent poser leur candidature pour ces mêmes concours sur un pied d'égalité avec les citoyens canadiens.

ou les Philippines peut exiger plusieurs années, alors qu'il est susceptible de ne prendre que quelques mois aux Etats-Unis. Tant aux Indes qu'aux Philippines, il n'existe apparemment qu'un seul bureau des visas dans tout le pays, alors qu'il y en a 12 aux Etats-Unis. La répartition actuelle de ces bureaux constituerait donc une forme de discrimination systémique, fondée sur l'origine nationale ou ethnique, contre les habitants de certains pays du Tiers-monde et contre les personnes qui voudraient les parrainer au Canada.

Il peut cependant arriver aussi que les requérants mettent eux-mêmes du temps à obtenir les documents nécessaires de leur gouvernement. Nous ne pouvons donc pas affirmer avec certitude que les délais de traitement relativement longs dans de nombreux pays sont entièrement attribuables à la répartition des bureaux des visas. Nous pensons cependant que le gouvernement canadien devrait répondre à la critique selon laquelle le déploiement de ses ressources en matière d'immigration ne répond pas aux besoins des candidats à l'immigration, et en particulier, des personnes appartenant à la catégorie de la famille, qui doivent normalement avoir priorité. Quelle que soit la cause de la situation actuelle, il faudrait l'étudier pour tenter de trouver des moyens d'accélérer le traitement des demandes des personnes de cette catégorie qui viennent de pays du Tiers-monde. Il faut noter également que les agents d'immigration en poste à l'extérieur du Canada relèvent maintenant du ministère des Affaires extérieures, ce qui a apparemment entraîné une certaine inefficacité dans le fonctionnement des bureaux canadiens chargés d'accorder les visas.

Parrainage des épouses

Deux groupes torontois, le *Charter of Rights Education Fund* et le *Women Working with Immigrant Women*, ont signalé au Comité que les immigrantes sont souvent soumises à des manœuvres d'intimidation de la part de leur mari qui a parrainé leur entrée au Canada. Leur vulnérabilité résulte, du moins en partie, de leur incompréhension générale du processus d'immigration. Plus particulièrement, ces femmes craignent souvent que leur statut de résidente permanente soit remis en question si le répondant qui les a parrainées leur retire son appui; or, ce n'est pas le cas. Il faut donc de toute évidence mieux renseigner les immigrantes sur leurs droits à titre de résidentes permanentes.

On nous a également affirmé que les femmes parrainées ne peuvent pas profiter de certains programmes provinciaux d'aide sociale tant que la Commission de l'emploi et de l'immigration Canada n'a pas certifié par écrit qu'il y a eu interruption du parrainage, de telle sorte que la femme ne peut plus compter sur l'appui de son mari. Il est extrêmement difficile d'obtenir une aide rapide lorsque le mari est introuvable, parce que la Commission de l'emploi et de l'immigration hésite alors à accorder le certificat requis. Nous pensons donc que la Commission devrait insister davantage sur le respect des promesses d'appui du conjoint afin que les immigrantes parrainées aient moins besoin d'aide sociale.

Enfin, on nous a signalé que, ces immigrantes parrainées n'étant pas considérées comme orientées vers le marché du travail, elles ne sont pas admissibles aux programmes subventionnés de formation linguistique. Par conséquent, il leur est très difficile d'apprendre suffisamment une des langues du pays pour participer à des programmes de formation professionnelle. Le fait est pourtant que de nombreuses femmes qui accompagnent leur mari au Canada entreront un jour sur le marché du travail.

35. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration reconnaisse les unions de fait, pour les besoins de l'immigration, afin qu'une personne vivant une relation de ce genre puisse être admise au Canada comme une personne à charge accompagnant son conjoint de fait ou parrainée par celui-ci en vue de son accès au pays. (À cette fin, la définition de conjoint de fait devait être celle retenue à la recommandation 17).

Adoptions

En vertu du Règlement sur l'immigration, un enfant adopté est considéré comme personne à charge, qui peut accompagner ses parents au Canada lorsque ces derniers sont admis comme résidents permanents, seulement s'il a été adopté avant l'âge de 13 ans. Cette restriction s'applique également au parrainage à partir du Canada d'un enfant adopté par un citoyen canadien ou un résident permanent. Un enfant de moins de 13 ans pourra être parrainé, dans certaines circonstances, s'il y a une intention d'adopter ce dernier (paragraphe 4(1) du Règlement sur l'immigration).

L'exclusion de certains enfants adoptés en fonction de cet âge vise apparemment à empêcher les adoptions de pure convenance d'enfants plus vieux, simplement pour permettre leur admission au Canada, la famille ne s'attendant pas vraiment à devoir assurer leur subsistance parce qu'ils sont ou seront bientôt autonomes. Cependant, cette règle a aussi pour effet d'empêcher les enfants adoptés après l'âge de 13 ans d'accompagner ou de rejoindre les personnes qui, devant la loi, sont susceptibles d'être responsables de leur soutien, c'est-à-dire leurs parents.

Nous tenons à souligner en outre que l'adoption d'un adulte n'aidera pas ce dernier à venir au Canada, parce qu'une fille ou un fils ne peut être considéré comme personne à charge ou parrainé dans la catégorie de la famille que s'il a moins de 21 ans au moment de sa demande d'immigration et moins de 23 ans à son entrée au Canada. Nous croyons raisonnable de presumer qu'une personne de plus de 21 ans n'est plus à la charge de ses parents, du moins pour les fins de l'immigration. Il faut de toute évidence établir un âge maximum si l'on veut garder dans des limites raisonnables et réalistes le nombre de personnes se prétendant personnes à charge pour pouvoir immigrer.

36. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié de façon que les enfants adoptés soient traités de la même manière que les autres enfants, et puissent par conséquent accompagner leurs parents lorsque ceux-ci immigreront au Canada ou les rejoindre au Canada comme personnes appartenant à la catégorie de la famille, quel que soit l'âge auquel ils ont été adoptés.

Cette recommandation ne couvre pas le parrainage d'enfants en vue de leur adoption subséquente au Canada; nous pensons que cette situation soulève des questions différentes. Dans ce cas, en effet, il n'existe aucun lien familial entre le répondant et l'enfant parrainé. Nous n'avons pas encore déterminé s'il faudrait réserver aux enfants de treize ans ou moins la possibilité de parrainage pour adoption subséquente et, dans la négative, quelle limite d'âge il faudrait alors fixer pour l'admission de ces enfants.

Traitement des demandes d'immigration

Un certain nombre de témoins nous ont signalé que le délai de traitement des demandes de résidence permanente varie considérablement selon l'endroit où celles-ci sont présentées. Par exemple, le traitement des demandes venant de pays comme l'Inde

34. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié de façon qu'un appui donné par un résident permanent se trouvant au Canada depuis au moins trois ans confère à un « parent aidé », désireux d'être admis au Canada, les mêmes avantages qu'un appui provenant d'un citoyen canadien.

Nous croyons qu'il est raisonnable, dans cette situation, de distinguer les appuis donnés par des personnes arrivées récemment au Canada lesquelles peuvent être davantage préoccupées par leur propre découverte d'un nouveau pays, de ceux donnés par des personnes qui y résident depuis un certain temps. Cependant, pour les raisons déjà indiquées dans ce chapitre, la distinction ne devrait pas être faite entre les citoyens canadiens et les résidents permanents, car les membres de ces groupes ont souvent des périodes largement différentes de résidence au Canada. Depuis que l'acquisition de la citoyenneté requiert trois années pour les résidents permanents, il devient normal que les appuis donnés par les citoyens canadiens et par ceux qui ont le statut de résident permanent se fassent sur les mêmes bases.

Admission de conjoints de fait

En vertu des règles actuelles sur l'immigration, les conjoints de fait ne peuvent pas être admis au Canada à titre de personnes à charge accompagnant une personne ayant reçu un visa d'immigration. De la même façon, un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada ne peut pas parrainer la demande de son conjoint de fait comme personne appartenant à la catégorie de la famille, sauf dans le cas exceptionnel où les conjoints sont fiancés. Ils doivent alors être réellement fiancés, n'être visés par aucun empêchement légal au mariage et s'engager à se marier dans les 90 jours suivant l'entrée du second conjoint au Canada (paragraphe 4(1) du Règlement sur l'immigration). Encore une fois, bien que ces restrictions touchent principalement les candidats à l'immigration, elles ont également des répercussions importantes sur les citoyens canadiens et les résidents permanents qui veulent leur servir de répondants.

Nous estimons que les dispositions de l'article 15 de la *Charte* protègent les conjoints, y compris les conjoints de fait, de toute discrimination fondée sur l'état matrimonial (voir au chapitre 5). Par conséquent, nous croyons que les personnes qui se trouvent au Canada devraient pouvoir parrainer la demande d'immigration de leur conjoint de fait. Pour aller dans le même sens, la *Loi sur l'immigration* et son règlement d'application devraient également reconnaître l'union libre comme permettant au conjoint de fait d'être admis en tant que personne à charge accompagnant un immigrant. Nous suggérons donc que la définition normalisée de l'union de fait que nous proposons au chapitre 5 soit appliquée à l'immigration, c'est-à-dire que les personnes en cause doivent être de sexe opposé, avoir habité ensemble de façon ininterrompue pendant au moins un an et s'être présentées publiquement comme mari et femme.

Nous reconnaissons qu'il faudra adopter des règles claires et assez strictes pour établir l'existence d'une union de fait. En effet, étant donné que nous proposons de reconnaître des situations qui ne sont pas consignées dans un document officiel, tel qu'un certificat de mariage, de naissance ou d'adoption, nous ne sommes pas sans savoir, qu'en l'absence de ces règles, il deviendrait on ne peut plus facile de déjouer le processus de sélection des immigrants. Nous suggérons donc qu'il serait approprié de confier à une autorité le soin de vérifier la réalité d'une union de fait. Cela ne veut pas dire, toutefois, que nous souscrivons nécessairement à l'actuel système de contrôle des mariages de convenance, contractés uniquement en vue de s'assurer l'admission au Canada.

Selon la Commission de l'emploi et de l'immigration, cette distinction est fondée sur le fait que les immigrants ayant acquis la citoyenneté canadienne ont fait preuve d'un attachement plus profond que les autres au Canada et sont par conséquent plus en mesure d'assurer la subsistance de leurs parents. Pour la plupart des résidents permanents, l'acquisition de la citoyenneté canadienne est simplement une question de temps; cela peut se faire après trois ans de résidence permanente. Cependant, certaines personnes peuvent ne pas devenir citoyens canadiens après ce délai, en raison de circonstances qui les touchent et qui n'ont rien à voir avec leur attachement au Canada; par exemple, les droits dont ils jouissent dans leur pays d'origine en ce qui concerne la propriété et les successions pourraient alors être grandement compromis. Nous en concluons que les résidents permanents devraient avoir les mêmes droits de parrainage que les citoyens canadiens. D'un autre côté, une période minimale de résidence au Canada pour parrainer un parent à charge nous apparaît comme une condition justifiable, en considération du fait que le répondant devrait être raisonnablement bien établi au pays pour pouvoir lui fournir l'appui qui lui est nécessaire.

33. Nous recommandons que le Règlement sur l'immigration soit modifié et qu'il accorde aux résidents permanents qui sont au Canada depuis au moins 3 ans l'autorisation de parrainer un proche parent quels que soient l'âge, l'aptitude au travail ou l'état matrimonial de ces personnes, comme c'est le cas, actuellement, pour les citoyens canadiens.

La *Loi sur l'immigration* établit également une différence entre citoyens canadiens et résidents permanents au niveau du droit d'en appeler du rejet d'une demande qu'ils ont présentée. Les citoyens canadiens peuvent, en effet, interjeter appel auprès de la Commission d'appel de l'immigration, ce qui n'est pas le cas pour les résidents permanents (paragraphe 79(2) de la Loi). Nous avons noté avec plaisir que le projet de loi C-55, qu'étudie actuellement le Parlement, supprimerait cette distinction en donnant aux résidents permanents le droit d'en appeler du rejet d'une demande qu'ils ont présentée. Cette modification, si elle est adoptée, serait rétroactive au 17 avril 1985, date à laquelle l'article 15 de la *Charte* est entré en vigueur.

Résidents permanents et parents aidés

Pour être admis au Canada, les requérants indépendants doivent prouver qu'on leur a offert un emploi et accumuler 50 points selon une grille de pointage tenant compte de facteurs comme l'âge, l'instruction, la compétence professionnelle, les offres d'emploi dans la profession et les aptitudes linguistiques. Lorsqu'un requérant ne recueille pas les 50 points nécessaires, sa demande peut être réévaluée selon des normes moins strictes s'il peut être considéré comme un «parent aidé», c'est-à-dire une personne n'appartenant pas à la catégorie de la famille, mais ayant au Canada un parent qui appuie sa demande.

L'avantage que cet appui donne au requérant varie selon que son répondant est un citoyen canadien ou un résident permanent. Les points requis qui passent déjà de 50 à 20 ou à 30 selon le degré de parenté, sont encore réduits de cinq points si le répondant est un citoyen canadien, mais cette disposition ne s'applique pas aux résidents permanents (alinéa 10(1)b) du Règlement sur l'immigration). Donc, il est plus facile pour un parent aidé de se faire admettre au Canada s'il a l'appui d'un citoyen canadien que si son répondant est un résident permanent.

un visa de sortie du Viêt-nam et sont par conséquent considérées comme apatrides; ils n'y ont donc plus aucun avenir. Or, un des enfants de la famille étant sourd, il s'est vu refuser l'entrée au Canada pour des raisons médicales. Madame Jackman conclut :

Tout d'abord, je ne crois pas que cela devrait être un motif de refus. En plus, on n'a pas considéré le fait qu'il s'agissait en réalité d'une famille de réfugiés. Ils ne peuvent pas retourner au Viêt-nam pour rendre visite à leur famille. Parce que l'enfant est sourd, les autorités ont décidé que la famille ne pouvait pas venir au Canada.

Nous avons également appris que les demandes de personnes souffrant de certaines déficiences mentales, par exemple le syndrome de Down, sont automatiquement rejetées pour raisons médicales, même si la famille est prête à s'en occuper. Par conséquent, si un enfant souffre du syndrome de Down, toute sa famille est en fait exclue à moins de laisser l'enfant dans son pays d'origine.

Nous pensons que, dans certains cas exceptionnels, l'admission au Canada devrait être autorisée si la famille s'engage à subvenir aux besoins de la personne qui doit recevoir des soins médicaux continus. À l'heure actuelle, les règles de parrainage ne permettent pas à plusieurs membres d'une même famille installés au Canada de prendre conjointement cet engagement afin de pouvoir répondre aux critères financiers applicables lorsqu'un membre de la famille ne pourrait y répondre seul. Nous estimons qu'il faudrait prendre en considération la possibilité, pour une famille, d'assurer en commun la subsistance d'un de ses membres, non seulement lorsque celui-ci souffre d'une déficience, mais aussi dans tous les autres cas.

Nous en concluons qu'il faudrait passer en revue de façon prioritaire les critères médicaux appliqués à l'admission au Canada afin de déterminer comment ils pourraient être assouplis. Les directives sur lesquelles se fondent les médecins devraient en outre être rendues publiques afin que tous sachent clairement en quoi consistent ces critères. Nous estimons que l'examen médical devrait être moins rigoureux pour les personnes appartenant à la catégorie de la famille et les personnes à charge qui les accompagnent, pour les réfugiés au sens de la Convention et pour les autres immigrants admis pour des raisons humanitaires. Dans le premier cas, les considérations relatives à la réunion des familles sont importantes et, dans le deuxième cas, les personnes qui se voient refuser l'entrée au Canada pour des raisons médicales risquent de se retrouver privées d'appui ailleurs.

32. Nous recommandons que les critères médicaux appliqués à l'admission au Canada, en vertu de la *Loi sur l'immigration*, soient rendus publics, passés en revue et modifiés de façon prioritaire afin que l'on puisse déterminer comment ils pourraient être assouplis.

Parrainage de personnes appartenant à la catégorie de la famille par des résidents permanents

Tout comme les citoyens canadiens, les résidents permanents peuvent parrainer la demande d'une personne appartenant à la catégorie de la famille. Cependant, ils n'ont pas les mêmes droits qu'eux si la personne qu'ils veulent parrainer est leur père ou leur mère. En effet, les citoyens canadiens peuvent parrainer leurs parents sans restrictions, alors que les résidents permanents peuvent le faire seulement lorsque ces personnes sont âgées de plus de 60 ans ou que, si elles n'ont pas atteint cet âge, elles sont veuves ou incapables de travailler (articles 4 et 5 du Règlement sur l'immigration).

explicites ou non, qui limitent l'action gouvernementale. Nous estimons que cette nouvelle réalité devrait se refléter dans les objectifs de la politique canadienne d'immigration.

31. Nous recommandons que le paragraphe 3f) de la *Loi sur l'immigration* soit modifié pour que la politique canadienne d'immigration ait notamment pour objectif de veiller à ce que toute personne demandant à être admise au Canada soit soumise à des critères qui ne se fondent pas sur des motifs de discrimination interdits par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Sélection fondée sur l'examen médical

Tous les candidats à l'immigration au Canada doivent se soumettre à un examen médical. Ceux qui souffrent «d'une maladie, d'un trouble, d'une invalidité ou d'une autre incapacité pour raison de santé», susceptible

- de constituer un danger pour la santé ou la sécurité publiques, ou

- d'entraîner un fardeau excessif pour les services sociaux ou de santé

sont exclus automatiquement (paragraphe 19(1) de la *Loi sur l'immigration*); voir aussi l'article 22 du Règlement sur l'immigration). Le requérant est cependant protégé par une disposition prévoyant un second examen pour confirmer le diagnostic initial. L'examen médical des candidats à l'immigration relève de la Direction générale des services médicaux du ministère de la Santé et du Bien-être social, qui a établi des directives à ce sujet à l'intention de ses médecins.

Un certain nombre de témoins qui ont comparu devant le Comité ont maintenu que le second motif de rejet pour raisons médicales, c'est-à-dire la possibilité d'un fardeau excessif pour les services de santé et les services sociaux, a été appliqué de façon indûment restrictive. M. Jim Dersken, président national de la Coalition des organisations provinciales des handicapés, citait le cas de Dominique et Maria, deux Italiens qui ont immigré au Canada à la fin des années 1960 peu après leur mariage. Maria aimerait faire venir son père, un tailleur de talent, afin qu'il travaille avec elle et son mari dans leur petit commerce familial de tailleur, qui marche bien. On a cependant refusé l'autorisation au père de Maria parce qu'il est épileptique. M. Dersken demande donc :

Quelle raison valable empêche ce père et ce grand-père, qui par hasard est handicapé, de venir au Canada? Pourquoi cette famille ne peut-elle pas être réunie, alors qu'un nombre incalculable d'autres familles immigrantes le sont?

M. Kenneth Zaifman, président de la section de l'immigration de l'Association du barreau canadien, nous a parlé du cas d'une famille de réfugiés vietnamiens installés au Canada. Ces gens veulent parrainer leur mère, restée au Viêt-nam. Or, en raison de la situation dans ce pays, elle y a contracté la tuberculose. Les agents d'immigration ont donc décrété que son entrée au Canada ne serait possible que si les autorités provinciales y consentaient. Cependant, ces dernières exigent une caution de 40 000 dollars; la famille ne pouvant payer cette caution, la demande a été rejetée.

Barbara Jackman, avocate à l'immigration, a exposé un troisième cas aux membres du Comité. Trois frères qui ont quitté le Viêt-nam comme réfugiés de la mer ont demandé à parrainer les membres de leur famille restés au pays. Ceux-ci ont obtenu

permanent est susceptible de subvenir à ses propres besoins ou de recevoir l'appui de la cellule familiale à laquelle elle appartient. Toutefois, les distinctions appliquées semblent généralement justifiables en vertu de l'article 1 de la Charte puisqu'on peut raisonnablement affirmer qu'elles permettent de choisir les candidats les plus aptes à s'adapter à la vie canadienne.

Il existe plusieurs catégories d'immigrants pour lesquelles les exigences d'admission au Canada sont très différentes : les personnes appartenant à la catégorie de la famille, les immigrants non parrainés, les réfugiés au sens de la Convention et les membres de catégories désignées pour des raisons humanitaires, par exemple les «réfugiés de la mer» du Viêt-nam. Au cours des dernières années, la proportion des immigrants classés dans la catégorie de la famille a augmenté considérablement, passant à 55 % en 1983. Cette catégorie comprend certains proches parents de citoyens et de résidents permanents du Canada qui sont prêts à les parrainer en s'engageant à subvenir à leurs besoins et qui en sont capables.

Toute personne admise légalement au Canada, en vertu d'un visa d'immigration, devient «résident permanent» jusqu'à ce qu'elle ait renoncé à ce statut ou acquis la citoyenneté canadienne. Les résidents permanents sont parfois traités différemment des citoyens canadiens en vertu des lois fédérales.

L'article 15 de la *Charte* interdit toute discrimination fondée sur «l'origine nationale ou ethnique». Conformément à notre interprétation libérale des dispositions de cet article, nous estimons qu'une loi qui traite les immigrants arrivés récemment au Canada plus durement que les citoyens du pays, exerce une discrimination fondée sur l'origine nationale puisqu'elle réserve un traitement différent aux personnes qui ne sont pas originaires du Canada. Bien sûr, les citoyens canadiens ne sont pas tous nés ici; certains ont été naturalisés. Cependant, la vaste majorité des citoyens du pays se compose de personnes nées au Canada, alors que les résidents permanents sont inévitablement nés ailleurs. On peut donc affirmer que toute distinction entre citoyens canadiens et résidents permanents est fondée sur l'origine nationale; la distinction entre les Canadiens nés au pays et ceux qui ont été naturalisés le serait encore plus clairement.

Le Conseil ethnoculturel du Canada a recommandé que la *Loi sur l'immigration* soit corrigée afin de changer les articles incompatibles avec le concept d'égalité. Ces changements devraient mettre fin aux pouvoirs discrétionnaires possédés par les fonctionnaires. Nous savons que différents aspects de la politique canadienne de l'immigration ont été examinés dans le rapport de W.G. Robinson sur les immigrants illégaux au Canada (1983), soumis à la Commission de l'emploi et de l'immigration Canada et dans celui du Dr. Gunther Plaut sur le *Refugee Determination* in Canada (1985). Aucun de ces rapports n'analyse directement les effets de l'article 15 de la Charte sur la politique canadienne de l'immigration. Il est temps maintenant de faire face à cette question laissée jusqu'ici en suspens.

Objectifs de la politique d'immigration

L'article 3 de la *Loi sur l'immigration* établit que la politique canadienne d'immigration doit reconnaître un certain nombre de besoins, y compris la nécessité de critères d'admission au Canada qui n'entraînent pas de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion ou le sexe (paragraphe 3f). L'article 15 de la *Charte* introduit en outre de nouveaux motifs de discrimination,

« L'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* [...] a démontré l'importance de certaines valeurs fondamentales pour les Canadiens. Il est maintenant établi hors de tout doute que nous sommes prêts, dans certains domaines, à placer ces valeurs au-delà des désirs de majorités éphémères et des nécessités politiques de l'heure. En ce qui concerne l'immigration, il faut garder à l'esprit non seulement les droits garantis par la *Charte*, mais également le contenu de l'article 27 de cette dernière :

Toute interprétation de la présente Charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

Il s'agit peut-être là d'une simple règle d'interprétation, mais elle a son importance. Elle montre en effet que le Canada n'a pas renié ses origines comme nation d'immigrants et que, quelles que soient les pressions temporaires exercées par le chômage, les conditions sociales ou la sécurité nationale, l'attitude généralement libérale envers les étrangers qui viennent ici, comme visiteurs ou comme immigrants, fait partie intégrante de »

—Professeur Julius Grey
Immigration Law in Canada

Introduction

La *Loi sur l'immigration* et son règlement d'application définissent les grandes lignes de la politique canadienne en matière d'immigration. Comme le nombre de personnes qui voudraient immigrer au Canada dépasse de beaucoup notre capacité d'absorption de nouveaux résidents, cette politique est nécessairement très sélective et un grand nombre de gens se voit refuser l'entrée au Canada en fonction de critères généraux. Ces critères sont souvent reliés à des caractéristiques qui constituent des motifs de discrimination interdits en vertu de l'article 15 de la *Charte*, par exemple l'âge, l'état matrimonial ou familial et les déficiences mentales ou physiques. Ils servent à déterminer si une personne qui désire être admise au Canada a titre de résident

29. Nous recommandons que, de façon générale, toutes les professions des Forces armées deviennent accessibles aux femmes.

À la lumière de cette recommandation, nous reconnaissons bien sûr qu'en temps de paix bien peu de pays ont intégré pleinement les femmes à leur armée régulière. Nous croyons toutefois que le Canada se doit d'être à l'avant-garde en matière d'affirmation de la pleine égalité des hommes et des femmes dans une armée. Pour reprendre les propos d'un témoin (Adele Kamas), toute autre attitude serait contraire à l'esprit et à la lettre de la *Charte des droits et libertés* qui a été conçue pour et par les Canadiens. En outre, des exceptions applicables aux Forces armées reposant sur des motifs déjà mentionnés, à savoir l'absentéisme, la réticence des collègues masculins ou une force physique insuffisante, pourraient donner lieu sur le marché du travail civil à d'autres raisons semblables d'exclusion des femmes.

Nous concluons donc que les Forces armées canadiennes doivent revoir leur politique actuelle, processus déjà amorcé, mais qui n'avance que trop lentement. Dans la mesure du possible, on doit toujours chercher à fixer des normes objectives et raisonnables qui s'appliquent également aux hommes et aux femmes et qui sont en rapport avec la nature des diverses professions, plutôt que de maintenir des exclusions générales fondées sur le sexe. Ne souhaitant pas que ce processus de révision traîne en longueur, nous recommandons que l'on surveille régulièrement son état d'avancement.

30. Nous recommandons que la Commission canadienne des droits de la personne surveille les pratiques des Forces armées canadiennes relatives à l'embauche et à l'avancement des femmes et qu'elle évalue à intervalles réguliers les progrès accomplis dans la révision des politiques actuelles.

Par le passé, les Forces canadiennes ont appliqué la politique des langues officielles, afin qu'une juste proportion de francophones puissent s'engager et ont répondu aux besoins religieux des sikhs et des juifs. Elles ont également garanti, en général, une représentation équitable des minorités visibles. Les Forces armées ont en outre attiré un nombre croissant de femmes. Elles doivent maintenant les intégrer pleinement, ce qui est possible sans compromettre leur puissance d'intervention.

Ce rapport traite, par ailleurs, d'autres questions relatives aux femmes et aux Forces armées, ainsi que de la politique des Forces canadiennes envers les homosexuels des deux sexes (chapitre 4), la politique des examens médicaux des nouvelles recrues et des militaires déjà engagés (chapitre 13) et certaines politiques limitant les activités des conjoints du personnel militaire vivant sur les bases (chapitre 14).

baisser gravement le moral de la population civile, qui demanderait alors qu'on les retire des zones de combat. Il pourrait en résulter un problème insurmontable de logistique, d'où un risque de désintégration des forces.

En réalité, les femmes sont exposées quotidiennement à la violence et au danger. Les agressions sexuelles, les coups et blessures, l'inceste et les meurtres sont malheureusement choses courantes parmi la population civile. En outre, des femmes occupent maintenant des emplois où elles sont exposées aux mêmes dangers que les collègues masculins. Il existe de grandes similitudes entre les situations de crise que peuvent connaître les militaires et certains types de travail policier où les femmes réussissent fort bien, où l'on peut toujours craindre pour sa vie et son intégrité physique et où des réactions agressives sont parfois nécessaires. De récents sondages révèlent qu'une majorité de Canadiens souhaitent l'intégration des femmes à toutes les professions militaires, et ce en dépit de la violence et du danger qui leur sont inhérents.

La pleine intégration des femmes aux Forces armées n'exclut pas la possibilité de conserver aux femmes un certain statut spécial. Toutefois, pareil statut ne leur interdirait pas de profiter des possibilités de formation, d'éducation et d'avancement liées aux professions qui leur sont maintenant interdites ou qui sont assujetties à des quotas.

Des inquiétudes à l'étranger

On a soutenu que des pays alliés pourraient se sentir mal à l'aise et en danger si les femmes étaient pleinement intégrées aux Forces armées canadiennes. On a aussi fait valoir que, parce que nos ennemis éventuels sous-estiment la capacité et l'esprit de combat d'une force de défense intégrée, notre pouvoir dissuasif en serait diminué. Enfin, on craint que la population civile des pays où les Forces canadiennes seraient déployées ne réagisse négativement à la présence de femmes parmi notre personnel militaire.

Ces opinions tiennent pour le moins de la spéculation. Trois pays de l'OTAN au moins ont déjà entrepris d'intégrer leurs forces de combat sans conséquence néfaste apparente. Jusqu'à maintenant, soit au cours de la Seconde Guerre mondiale ou après, les belligérants n'ont jamais minimisé la présence de femmes au combat. Même aujourd'hui, la presse nous rapporte régulièrement que des femmes jouent des rôles meurtriers dans des forces d'insurrection et des brigades terroristes et que les autorités auxquelles elles s'opposent les prennent très au sérieux. Quant à l'affectation de militaires féminins à l'étranger, la chose s'est déjà produite sans que les pays hôtes ne fassent de commentaires défavorables. En outre, comme ces affectations sont à la discrétion du commandement militaire, il est tout à fait possible de tenir compte de sensibilités particulières et de les respecter.

Pleine intégration

Le Canada est un pays pacifiste qui a, à maintes reprises, participé à des négociations de paix ainsi qu'à des missions de maintien de la paix sous l'égide des Nations Unies. Aucun Canadien ne se réjouit à la perspective d'une guerre. Si, toutefois, il devenait nécessaire que des Canadiens combattent pour défendre leur pays ou pour respecter les obligations que le Canada a contracté à l'égard d'autres pays, nous estimons que les femmes auraient le droit et le devoir de porter une partie de cette responsabilité.

On a aussi soutenu que les risques plus élevés de mort, de blessure, de viol, et de capture auxquels les femmes seraient exposées au cours des combats pourraient faire

En outre, on a avancé que les femmes n'ont pas ce qu'on appelle «l'instinct meurtrier». éléments qui, prétend-on, auraient un effet particulièrement désastreux sur les femmes. état de danger constant, de fatigue, de privations physiques et de tension mentale, revanche, les militaires combattants peuvent passer des semaines et même des mois en qu'après leur journée de travail, elles reprennent une vie normale. On a ajouté qu'en personnes sont exposées au danger pendant des périodes relativement brèves et, civils dangereux devenus accessibles aux femmes. On a soutenu, en effet, que ces effectuer les forces policières, les pompiers et autres personnes exerçant des métiers On a prétendu que les missions de combat sont bien différentes du travail qu'ont à

Une exposition à la violence et au danger

Quand l'armée américaine a permis à des Noirs de s'engager dans des unités jusqu'alors exclusivement constituées de Blancs, on a relevé des cas d'hostilité et de refus de la part du personnel militaire blanc qui n'arrivait pas à considérer les Noirs comme des «copains». Ces sentiments ont maintenant presque entièrement disparu.

Nous ne croyons pas qu'à notre époque, les hommes soient incapables de faire confiance à des camarades combattantes ni de coopérer avec elles. Il s'en trouve évidemment qui, au départ, ne s'adaptent pas, mais on peut contourner la difficulté en offrant aux militaires des programmes appropriés pour les sensibiliser aux réalités d'une force de combat intégrée. En situation de forte tension, les militaires auront à faire confiance aux femmes et celles-ci, en échange, auront à mériter cette confiance comme elles l'ont fait dans des situations semblables par le passé.

Certains observateurs ont laissé entendre que la présence de femmes dans des unités combattantes risque de troubler la camaraderie, ingrédient essentiel à l'épanouissement d'un esprit de combat et d'une tradition.

Une menace à la cohésion des unités militaires

L'argument semble bien mince. Les cas où il serait impossible de fournir des installations distinctes seraient exceptionnels et de durée relativement brève. Quoi qu'il en soit, le peu d'intimité qu'offre le milieu opérationnel risque fort peu de devenir gênant, étant donné que, dans ces situations, chacun se préoccupe essentiellement de ce qu'il a à faire.

Dans les zones de combat, les Forces armées sont parfois dans l'impossibilité matérielle de fournir des installations sanitaires, des casernes ou des dortoirs distincts pour les hommes et les femmes. On a soutenu que ces conditions favorisent la promiscuité et, éventuellement, des rapports sexuels inopportuns.

La promiscuité

À notre avis, l'absentéisme peut difficilement être une raison d'exclure les femmes des rôles de combat, étant donné qu'elles peuvent, sans être gravement handicapées par leur «état de femme», remplir des fonctions de responsabilité autres sur le marché du travail civil, de même que, dans les Forces armées, jouer des rôles où elles sont exclues du combat.

Certains travaux de recherche ont montré qu'en moyenne les femmes possèdent une force physique du tronc et des bras qui équivaut aux deux tiers de celle des hommes. De la même manière, la femme moyenne aurait une endurance équivalente aux deux tiers environ de celle de l'homme moyen. On en déduit qu'un très faible pourcentage de recrues féminines correspondrait vraisemblablement aux normes physiques fixées en vue de l'exécution des tâches très exigeantes que supposent la plupart des combats.

À notre avis, les tenants de ce point de vue négligent certains facteurs. D'abord, ces différences s'expliquent, en partie du moins, par l'entraînement physique différent auquel sont généralement soumis les hommes et les femmes. On a pu démontrer que les femmes qui participent à un programme d'entraînement physique peuvent améliorer sensiblement leur force physique et leur endurance. Partant de là, certains ont proposé que les femmes chez qui on aurait constaté une force physique et une endurance insuffisantes pourraient, préalablement au programme d'engagement de base, participer à un programme d'entraînement correctif. Ce programme correctif pourrait atténuer les préoccupations de certains au sujet de l'incapacité des femmes à remplir les tâches physiques qu'impose le combat.

Ensuite, les examens visant à mesurer la force physique et l'endurance devraient être conçus de manière à évaluer l'effort que les membres de professions données ont à fournir au combat, plutôt que les efforts requis dans les professions les plus exigeantes sur le plan physique. Ainsi, un nombre moindre de femmes seraient exclues en raison de facteurs d'ordre physique.

Enfin, il est très possible d'adapter les armes et l'équipement aux capacités de ceux qui s'en servent. Dans de nombreux pays, la taille et la force des combattants étant bien inférieures à la moyenne internationale, les armes et l'équipement y sont modifiés et adaptés en conséquence. Ce sont, en effet, les outils qu'il faut adapter aux utilisateurs et non l'inverse. Au Japon et au Viêt-nam, on a fait la preuve qu'il est possible de concevoir des armes et des véhicules plus maniables. On voit donc bien que les exigences physiques peuvent être assouplies pour permettre à un plus grand nombre de femmes de participer pleinement aux Forces armées.

Nous ne croyons pas que les Forces armées puissent supposer qu'aucune femme n'a les capacités physiques nécessaires pour jouer le moindre rôle de combat. Les Forces armées doivent songer sérieusement à utiliser les meilleures ressources humaines disponibles, tant chez les hommes que chez les femmes.

L'absentéisme

Selon une étude faite aux États-Unis, une travailleuse sur douze risque de s'absenter pendant 1,3 jour par année pour cause de menstruation. En revanche, au travail, on ne semble constater au niveau du rendement aucune baisse qui serait attribuable au cycle menstruel. Les grossesses sont une autre cause d'absence. On prend en outre que, mis à part ces deux premiers facteurs, les femmes seraient légèrement plus souvent absentes pour cause de maladie que les hommes. On peut faire contrepois à ces affirmations en rappelant que les femmes sont pour leur part beaucoup moins souvent l'objet de mesures disciplinaires, qu'elles recourent moins aux stupéfiants et qu'elles souffrent moins d'alcoolisme.

marine et les forces aériennes reposent sur des directives précises. Il est, en effet, spécifiquement prévu que les femmes ne peuvent être affectées ni à bord de navires ni à bord d'avions participant à des missions de combat; de plus la loi dite *Military Service Act* le leur interdit.

D'autres pays signataires du pacte de l'OTAN sont liés par des dispositions semblables. En Allemagne de l'Ouest, la Constitution interdit aux femmes d'aller au combat en leur refusant le droit de porter les armes. Au Royaume-Uni, où rien n'interdit expressément aux femmes de prendre part au combat, les Forces militaires ont toute latitude de le leur interdire en vertu d'une exception aux dispositions de la loi dite *Sex Discrimination Act*.

Au Canada, où la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit depuis 1978 toute politique qui annihile les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu en raison de son sexe (article 10), la situation est assez différente. Cette loi s'applique aux Forces armées canadiennes. Tout refus d'embaucher une personne et toute restriction imposée à l'embauche d'une personne à cause de son sexe doit reposer sur des exigences professionnelles normales (paragraphe 14(a)). Les tribunaux ont jugé que l'employeur doit fournir des données objectives et fiables pour justifier pareille exigence. Or, les Forces armées canadiennes n'ont pas encore démontré qu'on peut justifier leur politique actuelle qui consiste à exclure les femmes de certains rôles militaires.

L'article 15 de la *Charte des droits et libertés* interdit aussi toute discrimination fondée sur le sexe, sous réserve, cette fois-ci, de limites raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique (article 1). Encore là, les Forces armées canadiennes n'ont pas essayé de justifier leur politique actuelle par rapport à la *Charte des droits et libertés*.

Il ressort donc clairement qu'aux termes de la législation canadienne, les femmes ont un droit plein et entier à l'intégration dans toutes les professions des Forces armées canadiennes. C'est une conséquence non seulement de la législation fédérale mais de la Constitution. Dans de nombreux autres pays, il n'en est pas ainsi. Généralement, leur expérience n'est pertinente que dans la mesure où elle peut aider à définir quelles limites imposées à la liberté peuvent être jugées raisonnables dans les rangs militaires pour un motif fondé sur le sexe et trouver justification dans une société libre et démocratique.

Nous sommes essentiellement d'accord avec Linda Long, un des témoins qui a comparu devant nous, pour dire qu'il revient au gouvernement d'établir clairement, avec des preuves concrètes, qu'il est raisonnable d'exclure en bloc 52 % de la population canadienne des activités de combat.

Justifications à l'exclusion des femmes des activités de combat

Comparaisant devant le Comité, le ministre de la Défense nationale n'a pas tenté de démontrer le bien-fondé de l'actuelle politique d'exclusion. Il a plutôt insisté sur les difficultés et les incertitudes que suppose l'ouverture de toutes les professions aux femmes. À défaut de meilleure preuve à l'appui de l'exclusion des femmes des activités de combat, nous proposons, quant à nous, d'examiner les raisons traditionnellement invoquées au Canada et à l'étranger pour justifier cette politique.

Au Canada, pour justifier l'actuelle politique d'exclusion, on invoque parfois le fait que de nombreux autres pays excluent les femmes des unités combattantes. Toutefois, leur contexte juridique est souvent très différent du nôtre. Aux États-Unis, les restrictions imposées à la participation des femmes aux unités combattantes dans la

Droit à l'égalité

Grâce à ces essais, certaines professions semblent être devenues accessibles aux femmes. On a autorisé, par exemple, l'emploi de militaires féminins dans les stations isolées du Nord, de même que la présence de femmes en service volontaire à bord de navires ne participant pas à des missions de combat. Aucune décision n'a été prise, à savoir si les femmes devraient servir dans les unités combattantes de soutien logistique, là où les résultats de mise à l'essai ont montré qu'elles ont senti une certaine réticence de la part de leurs collègues masculins. La réévaluation du rôle des femmes par les Forces armées est un processus long et complexe dont l'issue demeure incertaine.

- De définir les exigences qu'entraîne sur le plan des ressources la participation accrue de militaires féminins aux Forces armées canadiennes.
 - De mesurer le degré d'acceptation de la population et de nos alliés en ce qui concerne la présence de militaires féminins dans des emplois et des milieux non traditionnels;
 - D'évaluer les répercussions sur le plan du comportement et sur le plan sociologique de la présence de militaires féminins au sein des unités mises à l'essai, de même que, le cas échéant, ses répercussions sociologiques sur les familles immédiates du personnel de ces unités;
 - De comparer l'efficacité de groupes de militaires féminins à celle de groupes semblables de militaires masculins, ainsi que celle de groupes intégrés à celle de groupes entièrement masculins, dans l'exécution d'un travail représentatif au sein des unités mises à l'essai;
 - De comparer l'efficacité individuelle des militaires féminins à celle des militaires masculins dans l'exécution d'un travail représentatif au sein des unités mises à l'essai;
2. Parallèlement, on s'efforcera :
 1. Le premier critère en fonction duquel on définira l'aptitude est l'effet que la présence de militaires féminins pourrait avoir, le cas échéant, sur l'efficacité opérationnelle des unités visées.

Depuis 1979, les Forces armées font des études pour évaluer les conséquences de l'intégration des femmes aux diverses professions qui font actuellement l'objet de restrictions. Dans l'optique de cette évaluation globale, on a mené quatre expériences différentes. Ainsi, au cours des dernières années, on a fait des essais dans la marine, les forces de terre, les forces aériennes et une station isolée. On a décrit de la façon suivante les objectifs et le déroulement de ces essais :

Forces armées; l'impossibilité pour les femmes de s'inscrire à des collèges militaires. Or, à la suite des recommandations de la Commission royale en septembre 1971, toutes ces pratiques ont cessé et depuis, bon nombre de métiers non traditionnellement exercés par des femmes leur sont devenus accessibles. Le nombre de femmes dans les Forces armées canadiennes a notablement augmenté tant dans l'absolu que par comparaison.

L'exclusion des femmes d'un si grand nombre de postes a plusieurs effets néfastes, surtout quand on songe au fait que les Forces armées sont un gros employeur dans de nombreuses régions du pays. En outre, les femmes n'ont guère de chance d'occuper des postes bien rémunérés après leur service militaire, parce qu'elles ne peuvent pas profiter des programmes de formation et d'éducation nécessaires qu'on offre au niveau des Forces armées. L'avancement des femmes au sein des Forces est aussi limité, parce qu'elles n'ont pas d'expérience «opérationnelle», et, par conséquent, peuvent difficilement espérer gravir les échelons supérieurs de la hiérarchie militaire.

Suzanne Simpson, psychologue et ex-officier des Forces armées, a fait au quartier général de la Défense nationale une recherche qui portait sur l'emploi des femmes dans des rôles militaires non traditionnels. Elle a révélé au Comité qu'en raison de la politique actuelle, même dans des professions accessibles aux femmes, il arrive souvent que celles-ci ne peuvent occuper les postes où elles pourraient montrer qu'elles ont les aptitudes et capacités jugées souhaitables pour leur avancement. Par exemple, elles ne peuvent recevoir d'affectations qui supposent des activités liées au combat, comme les exercices sur le terrain et les jeux de guerre, qui se prêtent à des démonstrations de caractéristiques militaires recherchées telles que le leadership et le courage. Comme on interdit aux femmes de participer à ce genre d'activités, elles n'ont pas l'occasion d'acquérir l'expérience voulue ni de montrer qu'elles ont les aptitudes jugées importantes pour leur avancement. Par conséquent, comparativement à leurs collègues masculins, elles sont défavorisées sur le plan de l'avancement professionnel, même dans les métiers et les services qui leur sont accessibles.

Dans son rapport de 1971, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a conclu que les restrictions imposées aux professions accessibles aux femmes reflétaient de façon générale le fait qu'on considère les femmes en tant que groupe au lieu de les évaluer individuellement. La Commission a donc recommandé que toutes les professions des Forces armées deviennent accessibles aux femmes.

La Commission canadienne des droits de la personne a reçu un certain nombre de plaintes relatives à la politique d'emploi des femmes qu'appliquent les Forces armées. La Commission a jugé que les arguments invoqués à l'appui de cette politique étaient généralement sans fondement véritable et non convaincants. Dans son mémoire au Comité, la Commission soutient que les femmes ne devraient être exclues de certains postes que si les Forces armées font la preuve qu'elles sont incapables d'en remplir les fonctions essentielles. La Commission a aussi soutenu que la politique relative aux combattantes, si on la modifie pour la maintenir, doit être assez souple pour permettre aux femmes de gravir les échelons de la hiérarchie militaire. Selon la Commission, les Forces armées doivent changer leurs critères d'avancement pour tenir compte des barrières systémiques que leur politique impose au personnel féminin.

Initiatives des Forces armées canadiennes

Les Forces armées canadiennes ont réagi positivement à certaines des critiques qui leur ont été faites au sujet de leur politique d'embauche des femmes. Par exemple, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada aurait relevé un certain nombre de pratiques discriminatoires au sein des Forces armées, soit l'exclusion des femmes mariées, les qualifications différentes qu'on exigeait des femmes et des hommes à l'engagement, la différence de durée d'engagement initial exigée des hommes et des femmes, l'obligation faite aux femmes qui avaient des enfants de quitter les

deux tiers des postes classifiés. Environ 30 000 postes étaient théoriquement offerts aux deux sexes, et 40 000 étaient réservés aux hommes.

Après l'adoption en 1978 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on a entrepris d'autres études pour réévaluer le rôle potentiel des femmes dans les Forces armées. Des données statistiques recueillies en 1979 révélèrent qu'à ce moment 5 074 femmes faisaient partie des forces régulières, soit 6,5 % des forces totales. Ce bond en avant — le nombre des femmes étant passé de 1 500 à plus de 5 000 en seulement huit ans — montre clairement l'attrait professionnel que les Forces armées canadiennes exercent sur les femmes. Parallèlement, 3 980 femmes faisaient partie des forces de réserve (soit 19,1 % de la réserve totale).

Aujourd'hui, 8 900 femmes font partie des Forces armées (8,5 %). De ce nombre, 6 900 en sont des membres actifs. De tous les officiers formés au sein des Forces armées, 6,3 % sont des femmes, et celles qui reçoivent une formation en vue d'occuper des postes d'officiers représentent maintenant 12,6 % de l'effectif total.

Politique actuelle en matière d'exclusion

La politique des Forces armées canadiennes relative à l'engagement des femmes comporte les deux restrictions suivantes :

- Les femmes ne sont pas employées dans certaines unités ni dans certaines professions; cette restriction vise à garantir qu'elles n'aient pas à combattre, et touche environ un poste sur trois.

- Dans certaines autres unités ou professions théoriquement accessibles aux femmes, le nombre de femmes par rapport aux hommes est limité, dans la mesure où il faut garantir la dotation efficace continue des postes qui sont réservés aux hommes en raison de la politique d'exclusion des femmes des rôles de combat. Cette mesure vise à garantir qu'on dispose à tout moment d'un nombre suffisant d'hommes susceptibles d'être affectés à des postes de combat. Contrairement aux contingents de promotion sociale, ces quotas servent à limiter le nombre de femmes employées dans ces catégories professionnelles.

La distinction qui existe entre les fonctions directement liées au combat et celles qui y sont indirectement liées n'étant pas clairement définie, on peut soutenir que tout le personnel militaire peut être astreint au combat, selon les circonstances.

Les femmes ne peuvent devenir ni combattantes, ni pilotes de combat ni marins à bord de navires de guerre. Elles peuvent toutefois travailler comme contrôleurs du trafic aérien, ingénieurs du domaine aérospatial, techniciennes en armement, membres de la police militaire et remplir maintes autres fonctions. Par ailleurs, aux termes de la politique actuelle, dans ces métiers ainsi que dans de nombreux autres, comme celui de cuisinier, bien peu de postes sont offerts aux femmes, parce qu'il faut en réserver un grand nombre aux hommes qui peuvent avoir à se rendre au front. Selon Adelle Karas, témoin, qui a travaillé de 1981 à 1984 comme agent de sélection du personnel au quartier général de la Défense nationale, au moins 70 000 postes seraient ainsi inaccessibles aux femmes, soit parce qu'ils sont directement liés au combat, soit parce qu'ils sont assujettis à la règle des contingents.

Le Comité a entendu un certain nombre d'autres témoins qui ont parlé de l'emploi des femmes dans les Forces armées. Il a notamment accueilli d'anciennes militaires, le ministre de la Défense nationale, l'Honorable Erik Nielsen, des officiers supérieurs du quartier général de la Défense nationale, ainsi que les représentantes de plusieurs organisations féminines. Le Comité a en outre reçu des mémoires et des lettres portant sur la question; les auteurs de certains documents approuvaient la pleine intégration des femmes aux Forces armées et d'autres s'y opposaient.

Les femmes dans les Forces armées

Au XX^e siècle, les femmes ont été appelées de façon plus massive que jamais à combattre aux côtés des hommes. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, en raison d'une grave pénurie de personnel, on a fait appel à un nombre sans précédent de soldats. L'Union soviétique a, pour sa part, mobilisé environ un million de femmes. De ce nombre, la moitié aurait servi dans des unités combattantes. Plus de 100 000 femmes yougoslaves ont combattu dans des groupes de partisans. Dans d'autres pays en guerre, comme la Grande-Bretagne et l'Allemagne, des femmes ont piloté des avions, bien que la plupart du temps en dehors des zones de combat, et ont évolué dans le service des batteries anti-aériennes. Les femmes ont aussi combattu dans la Résistance en Europe occupée et ont agi comme espions et saboteurs au cours de missions qui les ont exposées à des dangers et, parfois même, à la mort.

Au siècle passé déjà, les Forces armées canadiennes recrutent des femmes. Ces dernières y étaient infirmières; il y a de cela plus de cent ans. Un certain nombre d'entre elles ont été tuées ou blessées. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, des femmes se sont engagées pour permettre aux hommes d'aller prendre part au combat. En 1944, on comptait 33 000 femmes en uniforme. Un grand nombre d'entre elles jouaient des rôles de soutien médical, mais la plupart travaillaient dans les communications, l'administration et la logistique. À la fin de la guerre, la plupart des femmes militaires ont quitté les armées des pays belligérants. Au Canada, elles n'ont pas fait exception.

Après la guerre, leur proportion dans les rangs des Forces armées canadiennes a radicalement diminué. Toutefois, la conclusion de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord en 1949 et la guerre de Corée en 1950 ont redonné un élan nouveau à l'embauche des femmes. En 1955, plus de 5 000 recrues féminines faisaient à nouveau partie des Forces armées. Toutefois, plusieurs années plus tard, des changements apportés à la politique de défense ont à nouveau grandement réduit leur nombre. En 1965, on a limité à 1 500 le nombre de femmes que pouvaient compter les forces régulières. Cette règle a été maintenue jusqu'au début des années 1970.

Après la publication en 1971 du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, on a adopté une politique plus souple. Il a été décidé qu'on ne limiterait plus le nombre total de femmes au sein des Forces armées canadiennes. Cependant, elles sont demeurées exclues des postes de combat, ainsi que du service dans les régions éloignées et en mer. En outre, les femmes n'étaient pas admises dans les académies militaires, mais pouvaient recevoir une formation subventionnée dans les universités civiles. À cette époque, les 1 500 femmes employées par les forces régulières représentaient 1,8 % de tout le personnel militaire.

En septembre 1974, le ministre de la Défense nationale a terminé la révision des postes classifiés accessibles aux femmes. En principe, celles-ci pouvaient accéder aux

Les femmes et les Forces armées

« Je suis simplement venue vous dire que les femmes peuvent faire le travail. Elles le font! »

— Linda Long ex-militaire dans son témoignage devant le Comité au cours de l'audience d'Edmonton.

Introduction

Les Forces armées du Canada sont une vénérable institution qui défend les Canadiens et qui soutient la cause de la paix mondiale depuis plus de cent ans. La plupart des Canadiens qui en ont fait partie gardent un excellent souvenir de cette période de leur vie.

Shirley Robinson, officier ayant trente ans d'expérience dans les Forces canadiennes, est récemment devenue directrice-adjointe du personnel féminin au quartier général de la Défense nationale. Elle expose son point de vue en ces termes : « Les forces militaires ont un rôle extrêmement important à jouer dans notre pays. Je voulais en faire partie; j'avais l'armée dans le sang. »

Linda Long, qui pendant plus de dix ans a fait partie des forces régulières et des forces de réserve, dit sensiblement la même chose : « Je suis militaire, je suis loyale envers l'armée, armée que j'aime encore... » Elle a précisé à l'intention du Comité qui a recueilli ses propos : « Si j'ai voulu comparaître, c'est que je suis profondément attachée à ce que j'ai vécu en tant que militaire et que j'estime qu'on ne me rend pas justice ni à moi, qui ai porté l'uniforme, ni à ces femmes remarquables, qui servent encore sous les drapeaux sans pouvoir se faire entendre. »

C'est donc avec la fierté d'avoir appartenu aux Forces armées, atténuée par un fort sentiment de frustration, qu'un certain nombre d'anciennes militaires ont décrit au Comité la façon dont les femmes sont traitées par le ministère de la Défense nationale, et, plus particulièrement, les lourdes restrictions imposées à leur embauche et à leur avancement.

27. Nous recommandons au Parlement de modifier la *Loi sur les normes des prestations de pension* pour que l'on remplace les tables de mortalité distinctes selon le sexe par une norme sans égard au sexe.

Admissibilité aux allocations aux anciens combattants

La *Loi sur les allocations aux anciens combattants* et la *Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils* stipulent que les allocations aux conjoints et les allocations aux anciens combattants peuvent être versées plus tôt aux femmes qu'aux hommes. En effet, dès l'âge de 55 ans, les femmes ont automatiquement droit à une allocation, tandis que les hommes ne la touchent qu'à 60 ans. Voilà une distinction inutile fondée à la fois sur l'âge et sur le sexe.

Des représentants du ministère des Anciens combattants ont comparu devant le Comité à Charlottetown et lui ont exposé les raisons d'être de la politique actuelle. Ils ont fait état de récentes données statistiques qui montrent que chez la population âgée de plus de 55 ans, 42 % des hommes, mais seulement 17 % des femmes, sont sur le marché du travail rémunéré. La politique qui consiste à verser des prestations aux femmes dès l'âge de 55 ans est donc considérée comme une mesure de protection, du fait qu'elle tient compte de la position défavorable où se trouvent les femmes sur le marché du travail rémunéré. La politique qui consiste à verser des prestations aux femmes dès l'âge de 55 ans est donc considérée comme une mesure de protection, du fait qu'elle tient compte de la position défavorable où se trouvent les femmes sur le marché du travail rémunéré, surtout à cet âge. En outre, le coût raisonnable de l'instauration d'un système plus juste milite en faveur du maintien de la disposition actuelle.

Afin de régler cette situation, le ministère a retenu principalement trois options. La première consisterait à faire abstraction de l'âge et à faire dépendre l'admissibilité du nombre d'années de service; la seconde verrait l'âge des femmes pour l'ouverture du droit à prestations passer de 55 à 60 ans; enfin, la troisième serait de rendre compatible les dispositions de la loi concernant les femmes avec celles ayant trait aux hommes, en réduisant l'âge d'admissibilité pour ces derniers à 55 ans.

De toutes les solutions qui s'offrent, nous recommandons la troisième et celle que préfèrent les représentants du ministère des Anciens combattants, qui fixe à 55 ans l'âge d'admissibilité à la fois pour les hommes et pour les femmes. Ils font remarquer que 6 000 personnes de plus pourraient bénéficier de prestations. Celle-ci nous semble aussi être la formule la plus équitable pour combler l'écart actuel entre le traitement appliqué aux hommes et aux femmes.

28. Le Comité recommande de modifier la *Loi sur les allocations aux anciens combattants* de même que la *Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils*, qui stipulent que les hommes et les femmes deviennent admissibles aux prestations à des âges différents, afin que les prestations aux anciens combattants comme aux anciennes combattantes leur soient versées dès 55 ans.

D'autres aspects des pensions sont abordés dans les chapitres portant sur le travail à temps partiel (chapitre 12) et la retraite obligatoire (chapitre 3).

normalement plus longtemps que l'homme, il faudra lui verser une rente mensuelle pendant une période plus longue. Cette hypothèse repose sur des tables de mortalité distinctes selon le sexe qui montrent que, historiquement, les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes.

Très peu de fonctionnaires fédéraux sont protégés par un régime à cotisations fixées d'avance, lequel est habituellement établi en fonction de tables de mortalité distinctes selon le sexe; les cotisations de l'employeur et de l'employé y sont accumulées jusqu'à ce que l'employé prenne sa retraite. Elles servent alors à acheter une rente qui constitue la pension de retraite de l'employé. On estime que moins d'un millier de femmes travaillant pour le gouvernement fédéral sont touchées par le recours à des tables de mortalité distinctes selon le sexe, au moment du calcul des cotisations et des prestations de retraite.

On a avancé de solides arguments en faveur de la suppression de ces tables de mortalité et de leur remplacement par des tables sans égard au sexe. Les données statistiques que nous possédons montrent que 80 % des pensionnés masculins et 20 % des décès de pensionnés se produisent soit avant soit après l'âge qui correspond à leur espérance de vie moyenne, il ne semble pas justifié de maintenir des taux distincts pour les hommes et les femmes. En rapport avec cette question particulière, aux États-Unis, on rappelle souvent que la race n'est plus considérée comme un facteur distinct de risque, même si l'on a démontré que certains groupes raciaux ont une espérance de vie plus courte que d'autres. Socialement, il n'est plus admis de justifier un traitement différent par l'appartenance à telle ou telle race. On pourrait invoquer le même argument contre l'utilisation du motif de l'appartenance à un sexe dans l'évaluation des facteurs de risque.

Nous ne sommes pas convaincus qu'il faille maintenir des tables de mortalité distinctes selon le sexe. Nous estimons que les considérations égalitaires priment les dépenses liées au recours à des tables de mortalité uniformes et sans égard au sexe ou encore la perspective de plonger le marché des rentes dans l'incertitude.

Les gouvernements, les législateurs et les tribunaux se penchent maintenant sur cette question. Le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions (1983), le Comité consultatif auprès du ministre des Finances sur l'égalité des prestations de retraite (1985) et le Budget fédéral présenté en mai 1985 proposent tous des solutions qui mettraient fin au versement de prestations inégales en raison du sexe. Toutefois, ils ne recommandent pas expressément l'adoption d'une norme sans égard au sexe. En matière de pensions, le Manitoba vient d'adopter une loi interdisant les distinctions selon le sexe. Aux États-Unis, la Cour suprême a jugé discriminatoire le fait de verser des prestations de retraite inférieures aux femmes ou d'exiger qu'elles paient des cotisations supérieures pour finalement toucher des prestations de retraite égales, cette pratique supposant qu'on attribue à une femme, considérée individuellement, une caractéristique, la longévité, qui s'applique aux femmes en tant que groupe. En Ontario, une commission d'enquête sur les droits de la personne a récemment banni les distinctions fondées sur le sexe dans le domaine des primes d'assurance-automobile. Un jeune conducteur célibataire avait contesté le bien-fondé de l'obligation de payer des primes d'assurance-automobile supérieures à celles qu'on demandait à une jeune femme dans des circonstances identiques.

À notre avis, l'article 15 exige que l'on mette fin à l'utilisation de tables de mortalité distinctes selon le sexe.

Si un homme et une femme se présentent à une compagnie d'assurance le même jour et disposent d'un même montant pour acheter une rente, le revenu mensuel que son investisseur rapportera à la femme sera inférieur à celui que pourra recevoir l'homme. C'est que la compagnie d'assurance suppose que, la femme vivant

Dans un mémoire qu'elle a remis au Comité, Monica Townson, spécialiste réputée du domaine des pensions, a clairement exposé la situation :

Le Comité a recueilli de nombreux témoignages sur l'utilisation, dans le calcul des prestations de pension et des primes d'assurance, de tables de mortalité distinctes selon le sexe. Les femmes, tant à titre personnel qu'en tant que groupe, sont unanimement d'avis que ces tables sont un outil de discrimination sexuelle. Des représentants de compagnies d'assurance, de régimes de pension ainsi que des milieux actuariels reconnaissent que ces tables établissent des distinctions selon un motif de sélection qui est actuellement jugé illégitime. Ils estiment toutefois qu'il s'agit d'une « discrimination juste » dont on peut raisonnablement démontrer le bien-fondé.

Tables de mortalité distinctes selon le sexe

26. Nous recommandons de modifier les dispositions du *Régime de pensions du Canada*, ainsi que celles des régimes de retraite du gouvernement fédéral qui autorisent le versement de prestations aux enfants survivants célibataires de moins de 25 ans qui fréquentent à plein temps un établissement d'enseignement afin que l'admissibilité à ces prestations ne dépende plus de l'état matrimonial de l'enfant survivant.

Le *Régime de pensions du Canada* ainsi que les régimes de retraite du gouvernement fédéral permettent aux enfants survivants d'un cotisant de recevoir des prestations s'ils ont moins de 18 ans. De nombreux régimes prévoient qu'un enfant survivant âgé de 18 à 25 ans, qui suit des cours à plein temps dans une école ou dans une université et qui est célibataire, peut encore toucher des prestations (*Régime de pensions du Canada, Loi sur la pension de la Fonction publique, Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*). Il est clair que si l'état matrimonial de l'enfant survivant est un facteur d'admissibilité, c'est qu'on part du principe que, les gens mariés étant vraisemblablement autonomes sur le plan financier, un enfant marié ne devrait pas avoir droit à des prestations de survivant. S'il faut restreindre l'admissibilité de ce groupe pour une raison autre que la fréquentation à plein temps d'un établissement d'enseignement, il faudrait utiliser un critère autre que l'état matrimonial.

Prestations aux enfants survivants

25. Nous recommandons de remplacer les allocations au conjoint prévues dans la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* par un régime de prestations équivalentes qui serait accessible sans égard à l'état matrimonial.

conjoint de fait, un veuf ou une veuve), même quand cette personne a de gros soucis d'argent. Nous trouvons qu'il n'est plus acceptable d'accorder des prestations en fonction de ce critère. Il convient de noter que la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada (la Commission Macdonald) a recommandé d'abolir ces prestations pour les remplacer par un système plus universel de sécurité du revenu.

Sécurité de la vieillesse

devrait être trouvé afin de reconnaître l'apport essentiel, pour la famille et la société, du travail des personnes au foyer et de garantir à tous les Canadiens d'un certain âge un juste montant de ressources lors de leur retraite.

La *Loi sur la sécurité de la vieillesse* prévoit deux types de revenu de pension en dehors de la pension universelle de la sécurité de la vieillesse : le supplément de revenu garanti (SRG) et l'allocation au conjoint. Des témoins nous ont signalé que certains aspects des deux programmes sont peut-être contraires à l'article 15.

Le SRG est un supplément de la pension de la sécurité de la vieillesse fondé sur le revenu. Le taux des prestations est déterminé en partie par l'état matrimonial. Ainsi, le supplément versé à un célibataire est supérieur à celui qui est versé à un couple marié. Certains soutiennent que le fait de déterminer le montant des prestations en fonction de l'état matrimonial contrevient à l'article 15, en ce sens que les prestations combinées de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti que touchent deux personnes célibataires vivant ensemble et partageant leurs dépenses sont beaucoup plus élevées que celles que touche un couple marié ou un couple de fait. Nous avons étudié cet argument et avons conclu que les dispositions actuelles sont raisonnablement adaptées aux besoins économiques relatifs d'une famille et d'une personne seule. Nous ne pensons pas que le fait de tenir compte de la situation économique d'une famille contrevienne nécessairement à la lettre et à l'esprit de l'article 15, et ce, à la lumière de l'article 1 de la *Charte*. Par conséquent, nous ne recommandons pas de modifier le niveau des prestations versées aux personnes célibataires et aux personnes mariées ou vivant en union de fait.

L'allocation au conjoint offre des prestations aux personnes mariées ou aux conjoints de fait âgés de 60 à 65 ans dont le partenaire touche déjà des prestations de sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti. Une récente modification de la Loi permet désormais d'accorder les mêmes prestations aux veufs et aux veuves du même groupe d'âge. Le raisonnement qui sous-tend le paiement de l'allocation au conjoint est le suivant : les couples à un seul soutien de famille méritent une aide publique pendant la période de transition où le conjoint qui travaille a atteint 65 ans et a pris sa retraite et où l'autre conjoint n'est pas encore admissible aux prestations des régimes de sécurité fédéraux.

De nombreux groupes de femmes contestent l'allocation au conjoint parce que l'un des critères d'admissibilité est l'état matrimonial. Leur raisonnement est bien expliqué dans le *Report of the Statute Audit Project du Charter of Rights Educational Fund* :

Il est admirable d'admettre la réalité des difficultés économiques que la retraite impose aux particuliers et aux familles. Cependant, en liant l'aide financière à l'état matrimonial et non aux difficultés elles-mêmes, on commet un acte arbitraire et discriminatoire. Étant donné que la plupart des pauvres et des miséreux du Canada sont des femmes célibataires, il semble injuste d'offrir une allocation dont les femmes mariées sont les bénéficiaires presque exclusives.

Il est vrai que les allocations au conjoint revêtent une grande importance pour bon nombre de personnes dans le besoin; toutefois, on ne peut nier que l'admissibilité à ces prestations repose sur un facteur, l'état matrimonial, que, pour notre part, nous assimilons à un motif de discrimination illicite comme l'entend l'article 15. L'allocation au conjoint ne peut en aucun cas être versée à une personne seule (si ce n'est un

Certains membres du Comité ne sont nullement convaincus que le *Régime de pensions du Canada* soit le meilleur instrument de reconnaissance du travail domestique. D'autres croient fortement que le régime, refusant aux personnes au foyer les prestations qui sont accordées aux autres travailleurs, devrait être modifié de façon à pouvoir leur offrir une protection. Nous sommes cependant tous d'accord qu'un moyen

Le fait, qu'au-dessus du niveau de base SV/SRG, aucun droit à pension ne soit prévu pour les personnes au foyer, constitue une grave carence de notre système des pensions. Malgré que la société apprécie et dépende du travail ménager qu'assurent les personnes qui restent à leur domicile, on continue de ne pas reconnaître au travail domestique la même valeur qu'au travail rémunéré effectué à la maison ou en dehors.

Jusqu'à ce jour, les personnes au foyer ne peuvent cotiser au *Régime de pensions du Canada* parce qu'elles ne sont pas salariées. Le régime, en effet, ne fonctionne que sur le fondement des cotisations obligatoires, excluant par là même les cotisations volontaires des travailleurs qui ne perçoivent pas de salaire. C'est donc parce que les personnes au foyer n'effectuent pas un travail rémunéré qu'elles ne sont pas admissibles à toucher des prestations de pension au moment de leur retraite. La seule exception au principe ne concernerait que les personnes dont le lien matrimonial a été rompu puisque, dans ce cas, en vertu de notre précédente recommandation, elles pourraient automatiquement recevoir la moitié des prestations de leur ex-conjoint.

Divers groupes et particuliers nous ont adressé des mémoires attirant notre attention sur la nécessité de prévoir un droit à pension pour les personnes au foyer. Ce thème a fait l'objet d'un grand nombre de discussions au cours de ces dernières années, et nombreuses sont les propositions qui ont été avancées quant à la meilleure façon de reconnaître le travail domestique pour l'ouverture d'un droit à pension. Bien qu'il ne soit pas admis, d'une façon générale, que le *Régime de pensions du Canada* soit le moyen le plus approprié pour atteindre ce but, tous les groupes s'accordent pour considérer que le problème de la pauvreté chez les femmes d'un âge avancé mérite d'être étudié sérieusement.

Pension de personne au foyer

24. Nous recommandons que la valeur des crédits de pension acquis en vertu du *Régime de pensions du Canada* soit partagée également entre les conjoints automatiquement à la rupture du mariage, ce qui englobe le divorce et la séparation, ou à la rupture d'une union de fait, sauf lorsque les parties en décident autrement après avoir reçu des conseils juridiques indépendants.

Troisièmement, les dispositions de partage des crédits soulèvent une importante question d'accès. Actuellement, il peut y avoir partage des crédits sur demande d'un ex-conjoint. Le partage n'est pas automatique. Nous ne disons pas que l'article 15 exige que ce partage soit automatique. Cependant, nous pensons que l'accès à ces dispositions, qui ont été adoptées pour garantir une plus grande égalité des conjoints, serait bien meilleur si le partage des crédits se faisait automatiquement dès la rupture de l'union.

Deuxièmement, les dispositions actuelles définissent la rupture du mariage de façon très étroite et n'incluent que la rupture officielle d'un mariage par divorce ou annulation. Dans le Budget, il est proposé que le partage des crédits de pension soit déterminé au moment de la rupture du mariage, y compris de la séparation. Nous sommes d'accord avec cette proposition.

22. Nous recommandons l'abrogation des dispositions des régimes de retraite fédéraux en vertu desquelles un conjoint n'a pas droit à la prestation de survivant s'il a épousé le cotisant après que celui-ci a pris sa retraite ou atteint l'âge de 60 ans.

Nous avons parlé des droits des conjoints de fait au chapitre précédent. Nous avons notamment recommandé que ces conjoints jouissent des mêmes avantages et des mêmes obligations que les personnes mariées et qu'une définition uniforme du conjoint de fait soit incorporée à toutes les lois et politiques fédérales pertinentes. Ces recommandations sont particulièrement importantes dans le domaine des pensions.

Dans certains régimes de retraite, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder des prestations de survivant aux conjoints de fait (*Loi sur la pension de la Fonction publique, Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*). Par exemple, dans certains régimes, le Conseil du Trésor peut refuser de considérer une personne comme le conjoint de fait d'un cotisant, même quand personne d'autre n'a de telles prétentions et même si le conjoint de fait répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la loi (voir chapitre 5). À notre avis, cette distinction constitue une discrimination fondée sur l'état matrimonial dans le sens large que nous lui avons donné. Une fois qu'il est déterminé que le conjoint de fait répond aux critères d'admissibilité, la prestation doit lui être accordée au même titre que s'il était le conjoint légal du cotisant décédé.

23. Nous recommandons que les régimes de retraite fédéraux étendent les avantages des conjoints survivants aux conjoints de fait qui répondent effectivement à la définition du conjoint de fait (voir la recommandation 17) au même titre que s'ils étaient les conjoints légaux d'un cotisant décédé.

Partage des crédits de pension

Les crédits de pension acquis en vertu du *Régime de pensions du Canada* peuvent être répartis également entre les conjoints au moment de la rupture de leur mariage par divorce ou annulation, à la condition que le mariage ait duré au moins trois ans et que la demande de partage des crédits ait été déposée dans les trois années suivant la dissolution du mariage. Cette disposition a été adoptée dans l'esprit d'une juste reconnaissance du travail du conjoint dans un mariage et, en particulier, de la contribution de la personne au foyer, qui a maintenant droit à une pension en vertu du *Régime de pensions du Canada*. Cette disposition a été ajoutée au régime dans les dix dernières années, mais l'expérience démontre que très peu d'ex-conjoints s'en sont prévus.

À nos yeux, la législation actuelle présente trois grandes lacunes qu'il faut combler de sorte que tous les ex-conjoints aient le même bénéfice de la loi. Il est encourageant de remarquer que dans le dernier Budget fédéral, il est proposé des mesures visant chacun de ces points.

Premièrement, les dispositions actuelles ne concernent pas la rupture des unions de fait. Pour veiller à ce que les dispositions du *Régime de pensions du Canada* n'entraînent pas une discrimination fondée sur l'état matrimonial en refusant l'application de la loi aux couples de fait, le régime doit être modifié afin qu'il y soit stipulé que les crédits peuvent être partagés entre les parties lors de la rupture d'une union de fait de la même façon que dans le cas des couples légalement mariés.

19. Nous recommandons que les régimes de retraite fédéraux et les régimes de retraite professionnels de compétence fédérale offrent obligatoirement des prestations de survivant aux conjoints des cotisants sans distinction contraire à l'article 15 de la *Charte*, que le cotisant décède avant ou après la retraite.

Plusieurs régimes de retraite de compétence fédérale contiennent des dispositions exigeant que les prestations de survivant soient automatiquement supprimées au remariage du conjoint survivant (voir le *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*, la *Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement*, la *Loi sur les juges*, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et la *Loi sur la pension spéciale du service diplomatique*). La Commission canadienne des droits de la personne, l'Association nationale des retraités et d'autres ont demandé instamment l'abrogation de ces dispositions de façon que l'admissibilité aux prestations ne soit en rien modifiée par un changement de l'état matrimonial. Selon l'Association nationale des retraités,

l'état matrimonial ne doit pas servir à refuser au conjoint son allocation de survivant s'il se remarie [...] Les prestations de retraite ne sont ni une forme d'aide sociale ni une forme de charité et les prestations doivent traduire le caractère contributif du régime.

Nous convenons que les dispositions du *Régime de pensions du Canada* et des régimes de retraite fédéraux, en vertu desquelles les prestations de survivant cessent au remariage du conjoint, constituent une discrimination fondée sur l'état matrimonial et nous insistons vivement auprès du Parlement pour que ces régimes soient modifiés afin de mettre un terme à cette discrimination.

20. Nous recommandons que le *Régime de pensions du Canada* et les régimes de retraite fédéraux soient modifiés de façon que les prestations auxquelles ont droit les conjoints survivants ne soient pas supprimées lorsque ceux-ci se remarient.

De nombreux régimes de retraite fédéraux prévoient une réduction des prestations du survivant lorsque le veuf ou la veuve a au moins vingt ans de moins que le cotisant (voir la *Loi sur la pension de la Gendarmerie royale du Canada* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*). C'est un cas patent de discrimination fondée sur l'âge du conjoint survivant.

21. Nous recommandons l'abrogation des dispositions des régimes de retraite fédéraux prévoyant une réduction du montant de la prestation de survivant lorsque le conjoint survivant a au moins vingt ans de moins que le cotisant décédé.

L'Association nationale des retraités conteste également une disposition de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* en vertu de laquelle un veuf ou une veuve n'a pas droit à la prestation de survivant s'il a épousé le cotisant après sa retraite. Les prestations de survivant doivent être accordées quelle que soit la date du mariage. Certains régimes de retraite interdisent également le versement d'une prestation de survivant si le cotisant s'est marié après 60 ans (*Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* et *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*). Selon nous, cette restriction contrevient elle aussi à l'article 15 de la *Charte*.

exemple, l'exclusion des conjoints de moins de 35 ans qui ne souffrent d'aucun handicap et qui n'ont aucun enfant à charge est sans doute fondée sur le principe que les conjoints survivants dans la vingtaine ou au début de la trentaine ont généralement peu de mal à trouver du travail ou à se remarier. Les probabilités étant un peu moins bonnes pour les conjoints de plus de 35 ans, on accorde à ces derniers une pension partielle. Enfin, les chances d'une personne âgée de plus de 45 ans de trouver du travail ou de se remarier étant vraiment minces, on accorde une pension intégrale aux survivants de ce groupe d'âge. Ces règles apparaissent encore plus arbitraires quand le conjoint survivant est un homme.

Presque tous les groupes qui ont participé au débat sur les pensions ont soulevé la question des prestations de survivant, du point de vue du champ d'application, de l'admissibilité ou de l'égalité. Diverses propositions de réforme ont été soumises. Certains groupes prônent l'abolition de ces prestations et leur remplacement par de meilleures dispositions de partage des crédits de pension et par une pension de personne au foyer. (Les avantages et les inconvénients de ces options sont décrits ci-après.) D'autres voudraient que l'on substitue à ces prestations une pension égale à un pourcentage donné de la pension de retraite du conjoint décédé.

Pour sa part, le Comité estime que les critères d'admissibilité aux prestations de survivant doivent être fondés sur des facteurs ne pouvant être contestés en vertu de l'article 15. Actuellement, les dispositions du *Régime de pensions du Canada* relatives aux prestations de survivant contiennent des distinctions fondées sur l'âge, la situation de handicapé et la situation de famille. (On trouvera énoncé au chapitre 5 le raisonnement qui nous fait considérer l'état matrimonial et la situation de famille comme des motifs de discrimination illicite en vertu de l'article 15.)

18. Nous recommandons que l'article 56 du *Régime de pensions du Canada* soit modifié afin que les prestations de survivant soient accordées sans égard au handicap, le cas échéant, à l'âge ou à la situation de famille.

Les travailleurs ne jouissent pas tous de régimes de retraite privés à quote-part patronale. Même lorsque ces régimes sont offerts, la plupart ne prévoient pas de prestations de survivant. La majorité des fonctionnaires participent à un régime de retraite, mais on estime que, dans le secteur privé, seul un travailleur sur trois s'inscrit à un régime de pensions. Or, il est tout à fait illusoire de penser que le premier type de pension (prestations universelles de la SV et du SRG et prestations du RPC fondées sur les cotisations) puisse donner droit à des prestations suffisantes à remplacer intégralement le revenu perdu du fait de la mise à la retraite. Les régimes de retraite de l'employeur et l'épargne personnelle ont justement pour rôle de compléter les programmes publics.

Les statistiques montrent que les femmes ont moins de chances que les hommes d'être protégées par un régime de retraite professionnel. Cette situation, combinée au fait que de nombreux régimes de retraite privés n'offrent pas de prestations de survivant, a pour résultat que les lacunes des régimes de retraite privés touchent assez durement les femmes. Les employeurs qui offrent des prestations de survivant sans aucune distinction contraire à l'article 15 de la *Charte*, que le cotisant décède avant ou après la retraite. Notre recommandation est en accord avec la proposition contenue dans le Budget fédéral de 1985.

gouvernementaux comme le Conseil national du bien-être social, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et le Comité des affaires sur l'élaboration d'une politique sur les régimes de retraite a également été extrêmement utile. Il est encouragant de constater que des modifications adoptées tant au niveau fédéral que dans plusieurs provinces auront pour effet de permettre à un plus grand nombre de personnes de bénéficier d'une pension. Nous notons en particulier les propositions de modification de la *Loi sur les normes des prestations de pension* contenues dans le Budget fédéral de 1985, lesquelles visent à exiger la dévolution après deux ans et une transférabilité accrue des prestations de pension. Ces modifications seront particulièrement importantes pour les personnes qui travaillent peu de temps pour le même employeur. Certains progrès apparaissent.

Au Canada, il existe trois types de régimes de retraite, mais nos recommandations portent surtout sur les deux premiers. Le premier comprend les programmes publics comme la sécurité de la vieillesse (SV), le supplément de revenu garanti (SRG), fondé sur le niveau de revenu, ainsi que le *Régime de pensions du Canada* et le *Régime des rentes du Québec*, tous deux fondés sur les gains. Les régimes de retraite professionnels ou à quote-part patronale appartiennent à un deuxième type et sont en général régis par la *Loi sur les normes des prestations de pension* dans les secteurs de compétence fédérale. Les fonctionnaires, quant à eux, bénéficient de régimes de pension ou de retraite, comme on les appelle dans le secteur public, aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* ou d'autres régimes de retraite spécialisés. (Voir, par exemple, la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, la *Loi sur la pension spéciale du service diplomatique*, la *Loi sur les juges*, la *Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement*.) Le troisième type est constitué des éparques des particuliers et des régimes de retraite privés.

À notre avis, l'article 15 de la *Charte* exige que les régimes universels de sécurité du revenu et les régimes de retraite fédéraux soient non discriminatoires et que les distinctions fondées sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou la situation de famille soient supprimées là où elles ne peuvent être justifiées.

Prestations de survivant

Le niveau des prestations consenties aux conjoints survivants en vertu de l'article 56 du *Régime de pensions du Canada* varie selon l'âge et la situation de famille du bénéficiaire, et selon que ce dernier souffre ou non d'un handicap. Un conjoint survivant qui est handicapé ou qui a des enfants à charge a droit à la pension intégrale. Cependant, les règles qui s'appliquent aux conjoints survivants en bonne santé et sans enfants à charge sont fondées sur l'âge :

- Un conjoint survivant de moins de 35 ans ne touche pas de pension;
- Un conjoint survivant âgé de 35 à 45 ans touche une pension partielle;
- Un conjoint survivant de plus de 45 ans touche une pension intégrale.

Les prestations de survivant accordées en vertu du *Régime de pensions du Canada* ne visent évidemment pas exclusivement les femmes, mais, à première vue, les règles d'admissibilité semblent fondées sur des hypothèses concernant la dépendance des femmes, hypothèses qui ne sont peut-être plus justifiées et qui sont en fait injustes. Par

Les pensions et l'égalité

« Aujourd'hui, dans les années 1980, les femmes âgées de plus de 65 ans subissent deux sortes de discrimination : premièrement parce qu'elles sont femmes et deuxièmement parce qu'elles ont plus de 65 ans. Lorsqu'elles atteindront cet âge, elles bénéficieront de peu de sécurité. Nous savons que leurs pensions seront considérablement moins élevées parce que leur salaire, au fil des ans, aura été limité étant donné qu'elles auront passé une grande partie de leur vie à élever une famille. Beaucoup d'entre elles (approximativement un tiers) auront aussi été des employées à temps partiel et, par conséquent, auront été payées moins et auront eu droit à moins d'avantages sociaux, s'il y en avait. De plus, la plupart des femmes n'ont pas de régime privé de pension. Tous ces facteurs réunis font que les femmes âgées de plus de 65 ans sont pénalisées en raison du fait qu'elles ont élevé une famille »

—Social Planning Council of
Metropolitan Toronto, dans un
mémoire soumis au Comité

Introduction

Depuis dix ans, la question des pensions alimente un vaste débat national qui témoigne du vif intérêt des Canadiens à cet égard. Il est à notre avantage à tous de garantir à nos personnes âgées un revenu juste et suffisant. Avec l'entrée en vigueur de la *Charte*, il est important de s'assurer que les critères d'admissibilité aux pensions ne soient pas fondés sur des facteurs maintenant interdits en vertu de l'article 15 de la *Charte*, notamment l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou la situation de famille.

Comme notre mandat se limite exclusivement à l'étude des lois fédérales à la lumière de l'article 15, nous ne nous sommes pas intéressés aux grandes questions de politique sociale qui sous-tendent le débat sur les pensions. Celles-ci ont en effet été traitées en profondeur dans de nombreux rapports gouvernementaux, notamment dans le rapport du Groupe de travail sur la réforme des pensions (1983) et dans le Livre vert intitulé *De meilleures pensions pour les Canadiens* (1982). L'apport de groupes non

ininterrompue au moins pendant un an et se présentent publiquement comme mari et femme.

Il faut user de prudence dans la reconnaissance des unions de fait pour ne pas menacer les droits légitimes des conjoints légaux. On risque en effet d'engendrer par inadéquation des litiges entre le conjoint légal et le conjoint de fait d'une personne. Toute modification des lois et politiques devrait donc être soigneusement élaborée afin de prévoir et d'éviter ces conflits, ou bien des règles devraient être prévues à l'avance pour les résoudre quand ils surviennent.

d'élargir la définition du mot « mariage » afin d'y inclure les unions de fait, de façon que les conjoints de fait soient fiscalisés de la même façon que les personnes mariées.

Le Règlement sur l'application de la *Loi sur la défense nationale* ne reconnaît pas les unions de fait pour diverses prestations, notamment pour le remboursement des frais de déplacement, les indemnités de service à l'étranger et l'hébergement dans des logements pour personnes mariées. Nous estimons que cette situation est injustifiée et que les couples de fait devraient avoir les mêmes droits que les personnes mariées.

Le chapitre qui suit traite des dispositions de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, de la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. Ces dispositions stipulent que pour avoir droit aux prestations de survivant, une personne non légalement mariée à un cotisant doit apporter la preuve au Conseil du Trésor qu'elle a vécu avec le cotisant pendant trois ans avant le décès de ce dernier, dans les cas où un facteur quelconque empêchait le mariage, ou pendant un an dans les autres cas. Dans l'un ou l'autre cas, le demandeur doit avoir été publiquement présenté par le cotisant comme son conjoint. La Commission canadienne des droits de la personne conteste le bien-fondé de ces dispositions, car elles permettent au Conseil du Trésor de refuser les paiements destinés à un conjoint de fait qui répond par ailleurs aux critères d'admissibilité prévus dans la loi. Nous recommandons au chapitre 6 que ces dispositions soient modifiées.

La *Loi sur la faillite* contient elle aussi des dispositions établissant une distinction entre les personnes légalement mariées et les conjoints de fait. Dans la Loi, il est stipulé que toute préférence accordée à un créancier est réputée nulle si elle a été donnée dans les trois mois précédant la faillite, sauf si le créancier est une personne apparentée, auquel cas la période est de douze mois. Or, les conjoints de fait ne sont pas compris dans la définition des personnes « apparentées » avec le résultat que les dispositions régissant les transactions entre conjoints de fait visent une période de trois mois et non de douze mois.

Nous estimons que la reconnaissance de l'union de fait par les lois fédérales doit assurer l'égalité de ses effets avec ceux du mariage, tant sur le plan des obligations que sur celui des avantages. En effet, l'extension à l'union de fait des avantages et non des obligations du mariage reviendrait à favoriser les unions de fait par rapport aux mariages, ce qui contreviendrait à l'article 15 de la *Charte*.

16. Nous recommandons que lorsque des lois et politiques fédérales confèrent des avantages ou imposent des obligations aux personnes légalement mariées, les mêmes avantages et obligations soient étendus de la même façon aux conjoints de fait.

Comme on a pu le constater dans l'examen qui précède des lois et des politiques fédérales reconnaissant les unions de fait, même là où le terme conjoint englobe maintenant les conjoints de fait, les définitions diffèrent souvent. Si la recommandation ci-dessus est adoptée, nous proposons qu'on utilise une définition normalisée dans toutes les lois et politiques fédérales. Les Canadiens sont en droit de s'attendre que leur statut juridique soit uniforme dans tous les domaines de compétence fédérale.

17. Nous recommandons qu'une définition uniforme de l'union de fait figure dans toutes les lois et politiques fédérales qui reconnaissent ce genre d'union et que celle-ci exige que les parties soient de sexe opposé, résident ensemble de façon

Dans le *Régime de pensions du Canada*, une personne non mariée peut recevoir une pension de survivant si elle a été officiellement décrite comme le conjoint du cotisant, pendant au moins un an avant le décès de ce dernier. Cependant, comme on le fait remarquer au prochain chapitre, les conjoints de fait ne bénéficient pas de la division des crédits de pension à la rupture du mariage.

Définitions

Dans le Règlement sur l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations*, le mot conjoint englobe les conjoints de fait si le conjoint réside en permanence avec l'employé, s'il est du sexe opposé, et si le couple s'est publiquement présenté comme mari et femme pendant trois ans, dans les cas où un facteur empêche leur mariage, ou pendant un an si rien n'empêche le mariage. Le règlement contient des lignes directrices au sujet des régimes de pension et d'assurance relevant de la compétence fédérale et restreint les distinctions possibles fondées sur l'état matrimonial et d'autres caractéristiques des employés.

Dans l'administration de la *Loi sur l'assurance-chômage*, on a pour politique d'autoriser un conjoint de fait à demander des prestations, au même titre qu'un conjoint légalement marié, s'il doit quitter un emploi pour suivre un partenaire muté. Une personne est considérée comme un conjoint de fait à ces fins, si la relation a duré au moins douze mois, ou si un enfant est issu de cette relation ou est sur le point de l'être.

Dans d'autres lois et politiques, on applique une définition plus étroite du mot conjoint. Nous avons reçu plusieurs mémoires portant sur le traitement des conjoints de fait aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Cette loi énonce un ensemble complexe de règles régissant la fiscalité des particuliers et d'autres entités. À l'exception de dispositions précises portant sur l'imposition des biens et du revenu à la suite de la rupture d'une union de fait, la *Loi de l'impôt sur le revenu* ne traite pas les unions de fait comme des cellules familiales : elle considère chacun des partenaires comme des personnes seules. Le mot conjoint n'est pas défini dans la Loi, mais là où il est utilisé, il est interprété par Revenu Canada comme signifiant uniquement conjoint légalement marié.

L'exemption de personne mariée est un exemple de disposition avantageant les contribuables légalement mariés. Elle peut être réclamée par le mari ou par la femme si l'autre conjoint dispose de peu ou d'aucun revenu, alors que les conjoints de fait ne peuvent la demander. Une exemption analogue est offerte aux personnes seules qui ont à leur charge une autre personne apparentée par le sang, par alliance ou par adoption. Or, les personnes qui ont à leur charge un conjoint de fait ne peuvent en profiter. Nous estimons que tout contribuable vivant en union de fait devrait bénéficier de l'exemption de personne mariée.

Si les dispositions avantageuses de la *Loi de l'impôt sur le revenu* comme l'exemption de personne mariée, sont étendues aux partenaires des unions de fait, les dispositions de la Loi qui imposent une charge financière ou des restrictions aux contribuables mariés devront également s'appliquer aux partenaires d'une union de fait. Il faudra donc élaborer des règles sur la façon de déterminer l'existence d'une union de fait aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

15. Nous recommandons que la *Loi de l'impôt sur le revenu* soit modifiée afin d'élargir le sens des mots «conjoint» et «personne mariée» et expressions similaires pour que ceux-ci comprennent les conjoints de fait, et également

• Aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage*, sont exclues du régime d'assurance les personnes employées par leur conjoint.

D'autres distinctions contenues dans les lois relatives aux pensions et aux caisses de retraite sont étudiées au chapitre suivant.

Toutes les dispositions précitées établissent une distinction entre les conjoints et les autres personnes, et sont lourdes de conséquences pécuniaires, surtout pour les conjoints qui restent au foyer. Dans leurs mémoires, de nombreux particuliers et groupes soutiennent que la loi ne reconnaît pas suffisamment le statut des personnes qui restent au foyer. Nous en parlons davantage dans le chapitre suivant. Les dispositions précises que nous venons de mentionner semblent avoir été conçues pour éviter les fraudes fiscales et autres (impôt sur le revenu, Régime de pensions du Canada et assurance-chômage), fraudes que facilite une relation conjugale. Pour notre part, nous proposons que l'on mette sur pied, par voie législative, d'autres mécanismes de protection contre ces fraudes et abus, de façon qu'une relation employeur-employé entre conjoints soit traitée de la même façon que toute autre relation analogue.

Reconnaissance des unions de fait

Nous partons du principe que l'article 15 de la *Charte* protège les conjoints, y compris les couples de fait, contre toute discrimination. On peut par conséquent soutenir que toute loi où les partenaires d'une union de fait sont moins favorisés que les personnes légalement mariées (mais pas moins que les personnes seules) contrevient à la *Charte*. Il ne suffit pas de prétendre que cette loi précise n'est nullement discriminatoire envers les personnes légalement mariées. À notre avis, une loi qui favorise certains membres d'un groupe protégé en vertu de l'article 15 et non d'autres du même groupe est inadmissible. Par exemple, toute loi avantagant les mennonites par rapport aux témoins de Jéhovah, qui appartiennent tous deux au même groupe religieux (les chrétiens), ou les sourds par rapport aux aveugles, qui appartiennent au groupe des handicapés physiques, serait contraire à l'article 15. Cette comparaison s'applique également aux individus légalement mariés et aux couples de fait, ces deux catégories de personnes vivant maritalement sous la protection de l'article 15. Les arguments ci-dessus ne sont évidemment valables que sous réserve de motifs raisonnables de distinction spéciale conformes à l'article 1 de la *Charte*.

Il n'est pas du tout dans notre intention d'affaiblir la loi ni de compromettre les droits de la famille traditionnelle, mais nous estimons par ailleurs qu'il est grand temps que l'on reconnaisse les unions de fait dans le droit canadien.

La législation canadienne reconnaît déjà dans une certaine mesure les unions de partenaires d'unions de fait de toute discrimination fondée sur leur statut. Ils bénéficient d'une protection dans divers domaines relevant du droit de la famille et ont droit aux prestations de sécurité sociale des provinces.

De plus en plus, les lois et les politiques fédérales tiennent compte des unions de fait. Dans la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, la définition de conjoint englobe toute personne officiellement décrite comme le conjoint du cotisant pendant l'année précédente. Ainsi, tout conjoint de fait, dont le revenu répond au critère général d'admissibilité, peut toucher le supplément de revenu garanti au taux de personne mariée, ainsi que l'allocation au conjoint.

fondée sur la situation de famille. L'état matrimonial comme la situation de famille figurent parmi les motifs de discrimination illicite énoncés dans la loi fédérale. Le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (1966), dont le Canada est signataire, précise que «la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'Etat».

Selon nous, il convient de lire l'article 15 de la *Charte* dans le contexte de l'évolution historique du statut juridique de la femme mariée en se rappelant que, au niveau tant national qu'international, il est généralement admis que l'Etat se doit de protéger la cellule conjugale et, bien souvent, la famille. En conséquence, bien que ni l'état matrimonial ni la situation de famille ne soient expressément énoncés dans la liste des motifs de discrimination illicite figurant à l'article 15, on peut affirmer qu'ils sont implicitement couverts par cet article de la *Charte*.

Les codes des droits de la personne de l'Ontario et de la Saskatchewan stipulent que l'union de fait confère l'état matrimonial au couple, lorsque sont en cause les dispositions concernant la discrimination fondée sur ce motif. Les expressions «état matrimonial» et «situation de famille» figurent dans la loi fédérale, mais n'y sont pas définies. Cependant, la Commission canadienne des droits de la personne a pour politique, en matière de discrimination, de considérer les unions de fait comme des unions matrimoniales. Cette attitude constitue l'admission d'une réalité : de nombreux couples préfèrent maintenir un mode de vie permanent apparenté au mariage, au lieu de contracter une union légale en bonne et due forme.

Compte tenu de l'interprétation souple et libérale que nous avons décidé de donner à l'article 15, une personne vivant en union de fait devrait, à notre avis, jouir de la même protection et du même bénéfice de l'article 15 qu'une personne légalement mariée.

Il est fort probable que l'étude des distinctions fondées sur l'état matrimonial ou la situation de famille permettra de découvrir des cas où les distinctions de cette sorte sont tout à fait justifiées dans l'esprit de l'article 1. Dans de nombreuses lois, par exemple, on traite les couples et les familles différemment du reste de la population, parce que la famille représente alors une unité économique. Ce raisonnement peut être tout à fait valable lorsqu'il s'agit des modalités d'un régime fiscal ou d'un programme de sécurité du revenu. En revanche, il est des cas où ce raisonnement ne tient pas.

Distinctions fondées sur l'état matrimonial

Certaines lois fédérales contiennent des distinctions fondées sur l'état matrimonial ou la situation de famille :

- La *Loi de l'impôt sur le revenu* permet à un contribuable de déduire certaines dépenses de garde d'enfants, sauf dans les cas où la garde est assurée par le conjoint;

- Le *Régime de pensions du Canada* interdit le prélèvement de cotisations sur un salaire, lorsque l'intéressé est employé par son conjoint et ces dépenses salariales ne sont pas déductibles en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. (La *Loi de l'impôt sur le revenu* autorise la déduction d'un salaire versé à un conjoint uniquement lorsqu'il est démontré que ce salaire est raisonnable et qu'il sert à générer un revenu.);

L'état matrimonial ou la situation de famille

« La famille nucléaire, bien qu'elle soit encore l'objectif de la plupart des Canadiens, n'est plus le modèle universel. Les ruptures successives de ménages sont de plus en plus fréquentes, ce qui laisse de gros points d'interrogation en ce qui concerne le partage et la répartition des avoirs familiaux, de même que la nécessité des systèmes de prévoyance collective. Par ailleurs, on voit apparaître de nouvelles tendances relativement à l'éducation et au soin des enfants, par suite des changements au niveau »
 tant de la structure familiale que de la participation à la main-d'œuvre.

—Groupe de travail parlementaire sur
la réforme des pensions (1983)

Introduction

La situation juridique des couples mariés et des partenaires dans le mariage a beaucoup évolué depuis cent ans. Au XIX^e siècle, c'était l'époux qui dirigeait la famille; d'un point de vue juridique, l'épouse n'avait aucune indépendance propre. L'adoption de mesures législatives sur les biens des femmes mariées a conféré à celles-ci certains droits de propriété et les a habilitées à signer des contrats. En outre, les épouses pouvaient désormais être poursuivies en justice et tenter elles-mêmes des poursuites judiciaires. Il y a vingt ans seulement, il était à peine concevable qu'on aboutirait un jour à la répartition plus ou moins égale des biens de la communauté entre les conjoints, lors de la rupture du mariage, comme c'est le cas maintenant. Nous sommes passés de l'époque où l'époux était, *de jure* et *de facto*, la personification de la cellule conjugale à une époque où l'on reconnaît de plus en plus les droits respectifs des deux partenaires dans un mariage. L'union conjugale ne doit plus représenter pour la femme une renonciation à ses droits.

La discrimination fondée sur l'état matrimonial est maintenant interdite aux termes de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1980), dont le Canada est signataire, de toutes les lois provinciales sur les droits de la personne et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Plusieurs lois provinciales interdisent également la discrimination

14. Nous recommandons d'appuyer en son principe le projet de loi C-225 et insistons vivement auprès du gouvernement pour qu'il promulgue une législation reflétant le principe du projet de loi, tel qu'exposé dans les recommandations de ce Comité.

Ainsi que nous l'avons mentionné plus haut dans ce chapitre, l'objet du projet de loi C-225, présenté par Svend Robinson, député, a été soumis à ce Comité pour être étudié et examiné. Le but du projet est de mettre en application la recommandation de la Commission canadienne sur les droits de la personne afin d'inclure l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination illicite au sein de la juridiction fédérale.

Projet de loi C-225

13. Nous recommandons que le *Code criminel* soit modifié afin d'assurer que les âges ou âge minimums pour toutes les formes d'actes sexuels consensuels faits en privé soient légalement uniformisés sans distinction fondée sur l'orientation sexuelle. (Cette recommandation ne s'applique pas aux infractions actuelles d'agression sexuelle visées par le *Code criminel*.)

Nous ne suggérons pas une voie spécifique dans laquelle l'uniformisation devrait être faite, car il existe à cet effet de multiples possibilités. Le rapport du Comité Badgley sur les infractions sexuelles entre les enfants et les jeunes a recommandé que 18 ans serait l'âge approprié puisqu'il constitue l'âge de la majorité dans la plupart des provinces. Suite à la recommandation émanant de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, la France a modifié sa loi pénale en 1982 en fixant à 15 ans l'âge de consentement lors des activités sexuelles, et ce, pour les deux sexes. Nous ne disposons pas nous-mêmes d'informations suffisantes pour déterminer quel devrait être l'âge statutaire, mais il nous semble évident que les garanties d'égalité devant la loi de l'article 15 exigent que l'on rende uniformes les âges ou âge à partir desquels ou duquel les actes sexuels consensuels faits en privé peuvent être autorisés.

À l'heure actuelle, la loi stipule un âge moins élevé pour ceux qui s'adonnent à des activités hétérosexuelles que pour ceux qui se consacrent à d'autres formes de rapport sexuel; ce fait a un grand impact contradictoire au tant chez les homosexuels des deux sexes que chez les hétérosexuels. Nous sommes d'avis que le *Code* devrait être modifié afin d'uniformiser l'âge ou les âges auxquels, toutes les formes d'actes sexuels consensuels en privé deviennent légitimes et licites. Cette modification ne s'applique pas aux infractions relatives à l'agression sexuelle prévues par le *Code*.

Les dispositions du *Code* en vigueur ont pour effet de fixer à 21 ans l'âge à partir duquel sont autorisées les relations homosexuelles en privé entre deux personnes adultes consentantes (paragraphe 158(1)). D'autres articles du *Code* font référence à différents âges pour les actes hétérosexuels consensuels. Par exemple, constitue une infraction aux termes du paragraphe 146(2) le fait pour toute personne du sexe masculin de 14 ans ou plus d'avoir des relations sexuelles consensuelles avec une personne du sexe féminin de 14 ou 15 ans qui n'est pas son épouse ou qui est de moeurs antérieurement chastes. En vertu de l'article 151, est coupable d'un acte criminel toute personne du sexe masculin de 18 ans ou plus qui séduit une personne du sexe féminin de moeurs antérieurement chastes, âgée de 16 ou 17 ans.

Plusieurs requêtes nous ont été présentées demandant qu'on modifie le *Code criminel* afin d'y supprimer les contradictions quant à l'âge à partir duquel les actes sexuels consensuels en privé ne constituent pas un délit criminel. (Nous ne nous référons nullement, dans ce cadre, à l'agression sexuelle ou aux infractions commises à l'égard des enfants ou des jeunes gens.)

Actes sexuels consensuels

12. Nous recommandons que les lignes directrices du gouvernement fédéral qui concernent les cotes de sécurité s'appliquant aux employés et entrepreneurs n'établissent pas de distinction fondée sur l'orientation sexuelle.

La directive n° 35 du Cabinet, adoptée au début des années 1960, énonce les critères d'attribution des cotes de sécurité. D'après cette directive, on peut notamment se voir refuser l'accès à des renseignements confidentiels à cause d'un «défaut de caractère», tel qu'«un comportement sexuel illicite», qui pourrait exposer l'intéressé au chantage ou à la coercition. Le gouvernement du Canada est actuellement en train de réexaminer la directive n° 35 du Cabinet et devrait émettre d'ici peu de nouvelles lignes directrices concernant les cotes de sécurité. Les arguments qui concernent le chantage adressé aux membres des Forces armées canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada s'appliquent également à ce niveau.

Cotes de sécurité

11. Nous recommandons que les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada rendent leur politique d'embauche conforme à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* telle que modifiée de manière à faire de l'orientation sexuelle un motif de discrimination illicite.

Si les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada veulent justifier leurs politiques respectives, ils peuvent le faire devant une cour des droits de la personne prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il leur appartiendrait alors de démontrer à la satisfaction du tribunal que leur politique est fondée sur une exigence professionnelle normale et qu'elle est faite en toute bonne foi. Cependant, ce Comité n'a entendu aucune preuve qui justifierait une telle exemption de la Loi.

Nous ne sommes pas convaincus que les arguments invoqués justifient la politique actuelle. Ces arguments sont basés sur l'image stéréotypée que l'on a des homosexuels des deux sexes et il s'ensuit qu'on les considère comme des éléments dangereux cherchant à imposer aux autres leurs préférences sexuelles. En outre, on accorde une importance excessive à la prétendue sensibilité des autres. Enfin, le risque de chantage est un faux argument, car si l'orientation sexuelle n'était pas un facteur sur le plan professionnel, la principale cause de la vulnérabilité particulière, et éventuelle, des homosexuels des deux sexes disparaîtrait. Si un pouvoir étranger ou toute autre personne veut subvertir un Canadien, la flatterie la plus compulsive serait utilisée. À cet égard, les homosexuels sont aussi vulnérables que les homosexuels.

- La présence d'homosexuels sappe le moral et la confiance du public;
- Les homosexuels sont exclus pour leur propre protection.

Cas spéciaux

Certains prétendent que les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada constituent des cas spéciaux où la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait se justifier.

Les Forces armées canadiennes ont pour règle de ne pas recruter d'homosexuels des deux sexes et de ne pas garder à leur service les personnes dont on découvre qu'elles sont homosexuelles. Lorsqu'un membre des Forces armées canadiennes est soupçonné d'homosexualité, son commandant entreprend une enquête avec l'Unité des enquêtes spéciales. Si ces soupçons sont confirmés, le commandant communique un rapport à cet effet au Quartier général de la Défense nationale. La personne est alors invitée à démissionner tout en étant assurée d'une démobilisation honorable. Toutes ces mesures sont prises conformément à l'arrêté administratif des Forces canadiennes 19-20. Lorsqu'il a comparu devant le Comité, le ministre de la Défense nationale a donné les chiffres suivants en ce qui concerne le nombre de membres congédiés en vertu de cet arrêté administratif au cours des quatre dernières années : en 1981, 37 membres; en 1982, 45 membres; en 1983, 44 membres; et en 1984, 38 membres.

L'autre possibilité consiste à accuser la personne que l'on soupçonne d'homosexualité d'une infraction à l'ordre ou à la discipline militaire aux termes de la *Loi sur la défense nationale*. S'il s'agit d'un délit criminel, présumé, elle peut être traduite devant un tribunal civil ou militaire.

Bien qu'elle n'ait pas véritablement de politique écrite en matière d'homosexualité, la Gendarmerie royale du Canada a néanmoins déposé auprès du Comité un projet «aide-mémoire» expliquant les raisons pour lesquelles elle refuse de prendre ou de garder sciemment à son service des homosexuels en qualité d'agents de la paix. Quant on découvre qu'un membre de la Gendarmerie royale du Canada est homosexuel, celui-ci est démobilisé.

Nous avons entendu l'histoire d'un certain nombre d'anciens membres qui étaient en service actif dans les Forces armées canadiennes, apparemment sans problèmes, mais qui ont été démobilisés pour une raison : leur orientation sexuelle. Ils ont décrit le traitement arbitraire et inhumain auquel ils ont été soumis dans le cadre de l'enquête sur leur vie privée. Ils ont été détenus en isolement pendant des heures et soumis à des interrogatoires intensifs sur leurs activités et celles d'autres personnes.

Selon les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada, les services militaire et policier comportent des circonstances spéciales qui justifient l'exclusion ou le renvoi de personnes homosexuelles. Les deux services ont donné plusieurs raisons à l'appui de leurs pratiques actuelles :

- Leurs membres sont souvent affectés à des postes isolés où ils vivent nécessairement à l'étroit;
- Leurs membres sont souvent appelés à s'entraîner et à vivre dans des locaux restreints;
- Les homosexuels peuvent faire l'objet de chantage;
- Dans certains des pays où leurs membres peuvent être envoyés, les relations homosexuelles sont illégales;

d'accès au logement, aux services ainsi qu'aux occasions d'avancement économique. Le fait que certaines préoccupations concernent également tout autre citoyen profite aux homosexuels.

L'orientation sexuelle, pas plus que le sexe, la race ou la religion, n'influe sur l'aptitude à occuper un emploi ou à habiter un certain logement. Étant donné son caractère privé, l'orientation sexuelle ne devrait pas servir de critère pour déterminer le droit des Canadiens d'accéder à des services, installations, logements ou emplois. Plusieurs organismes nous ont suggéré que les homosexuels devraient comme tous les autres Canadiens, bénéficier d'une protection égale de la loi. Par conséquent, nous en concluons qu'elle devrait être ajoutée aux motifs de discrimination par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette recommandation nous a été faite, entre autres, par la Commission canadienne des droits de la personne, l'Union nationale des employés des gouvernements provinciaux, la *Human Rights P.E.I.*, la *British Columbia Human Rights Coalition* (région de Vancouver), l'Association canadienne des professeurs des universités, l'Eglise anglicane du Canada, les Presses universitaires canadiennes, la Fédération canadienne des enseignants, l'Eglise Unie du Canada, le Comité canadien d'action sur le statut de la femme et la *Manitoba Teachers Society*.

Si l'orientation sexuelle devient un des motifs de discrimination interdits par la loi, les personnes accusées de discrimination fondée sur ce motif pourront invoquer à leur décharge les justifications habituelles prévues par la Loi : qu'elles ont imposé de bonne foi une exigence professionnelle normale ou, dans des domaines autres que celui de l'emploi, qu'elles ont agi sincèrement et de façon raisonnable. Si le Parlement modifiait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de telle sorte qu'il engloberait l'orientation sexuelle dans les motifs de discrimination illicite, les homosexuels des deux sexes jouiraient de la même protection et du même bénéfice de la loi que l'article 15 de la *Charte* est censé conférer à tous les Canadiens.

En l'absence d'une telle modification apportée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui viendrait compléter la *Charte*, de nombreux homosexuels des deux sexes pourraient se trouver dans l'obligation de recourir aux tribunaux en cas de discrimination à leur égard. Ils n'auraient aucun recours efficace contre la discrimination qui dépasse le champ d'application des lois et des règles fédérales. Cette modification de la Loi offrirait à ceux qui auraient été victimes, dans le domaine fédéral, de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle, un moyen rapide et peu onéreux d'engager le processus de conciliation et de règlement.

Divers exemples de lois et de politiques fédérales concernant les homosexuels des deux sexes, qui pourraient faire preuve d'une certaine malveillance à leur égard, ont été soulevés lors de témoignages de même que dans des mémoires soumis au Comité. L'enchaînement de l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite et l'adjonction d'une clause de primauté ou dérogatoire dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (cette recommandation est faite au chapitre 15) pourraient constituer un mécanisme de résolution de cette discrimination.

10. Nous recommandons que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée de façon à ajouter l'orientation sexuelle aux autres motifs de discrimination illicite tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience et l'état de personne gracée.

Au cours de nos déplacements dans les différentes régions du pays, nous avons rencontré des homosexuels des deux sexes, de tous les âges, de toutes les classes socio-économiques, de religions différentes et travaillant dans de nombreuses professions. Nous y avons trouvé un dénominateur commun en ce qui a trait aux conditions difficiles

Bien que nous ayons conclu que l'article 15 peut être interprété de manière à englober «l'orientation sexuelle», cette interprétation ne protège pas pleinement, à notre avis, les homosexuels des deux sexes, dans les cas où la même protection de la loi devrait prévaloir — par exemple, au niveau de l'emploi, du logement et de l'accès aux services. Nous nous reportons alors à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Très franchement, je pense que la Charte canadienne interdit déjà la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le texte de la Charte ne contient pas expressément les termes «orientation sexuelle» [...] le contexte historique démontre que l'article 15 de la Charte vise également l'orientation sexuelle.

Dans le mémoire qu'elle nous a adressé, l'Association du barreau canadien se dit d'avis que l'orientation sexuelle est manifestement un des motifs de discrimination illicite non prévus explicitement par l'article 15. M. Peter Maloney s'est lui aussi prononcé en faveur d'une telle interprétation.

La situation dans d'autres pays permet de conclure qu'on a de plus en plus tendance à reconnaître les droits des homosexuels des deux sexes, mais que d'une façon générale aucune protection n'est encore prévue à cet égard. Selon les témoignages que nous avons reçus quant à l'expérience des homosexuels des deux sexes au Canada, il apparaît que ces derniers ne bénéficient pas des mêmes libertés fondamentales que le reste de la population. Il arrive souvent que leur orientation sexuelle les expose à un traitement différent injustifiable tant aux fins de l'application des lois et des politiques, y compris au niveau fédéral, que dans leurs rapports avec des particuliers. Nous avons par conséquent, conclu que l'esprit général de l'article 15 de la *Charte* permet de comprendre «l'orientation sexuelle» au nombre des motifs de discrimination interdits par la Constitution.

Point de vue du Comité

Dans son rapport de 1984 sur *Les Homosexuels et la Société*, le Comité parlementaire suédois sur la place des homosexuels dans la société a divulgué les résultats d'une étude exhaustive des problèmes auxquels se heurtent ces derniers. Il a notamment recommandé que la législation constitutionnelle et les lois en matière de discrimination soient modifiées de façon à interdire la discrimination fondée sur la «préférence sexuelle».

En 1981, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a exhorté ses États membres à décriminaliser les actes homosexuels entre adultes consentants, à faire en sorte que l'âge du consentement soit le même aux fins du comportement tant homosexuel qu'hétérosexuel et à assurer aux homosexuels des deux sexes un traitement égal. En 1984, le Parlement européen a lancé un appel semblable, mais en insistant plus particulièrement sur le domaine de l'emploi. Au début des années 1980, la France, la Norvège, les Pays-Bas et l'Espagne ont modifié leur code pénal et leur législation en matière de discrimination conformément à la recommandation de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe et du Parlement européen.

en raison de son homosexualité et le refus opposé par une commission scolaire catholique à un groupe de défense des droits des homosexuels qui voulait louer une salle de réunion.

Bien que, jusqu'à présent, le Québec soit le seul endroit au Canada où l'orientation sexuelle est considérée comme un motif de discrimination illégitime, de nombreuses commissions des droits de la personne ont conclu d'après leur expérience que le comportement sexuel devrait être un motif de discrimination illégitime. Ainsi, les commissions de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont proposé que l'orientation sexuelle figure dans leurs lois respectives sur les droits de la personne. La Commission canadienne des droits de la personne a également recommandé, dans chacun de ses rapports annuels depuis 1979, que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée de façon à faire compter l'orientation sexuelle au nombre des motifs de discrimination illégitime. Elle a par ailleurs réitéré sans équivoque cette position devant le Comité. Or, aucune mesure législative n'a encore été adoptée pour donner suite à cette recommandation de la Commission fédérale des droits de la personne ou à celles des commissions provinciales.

Des efforts en ce sens ont également été faits au niveau municipal. Ainsi, les villes de Toronto, d'Ottawa, de Windsor et de Kitchener ont des règles qui interdisent la discrimination en matière d'emploi fondée, entre autres, sur l'orientation sexuelle. La ville de Vancouver a présenté au gouvernement de la Colombie-Britannique une demande visant à modifier sa charte municipale afin d'interdire toute pratique discriminatoire aux détenteurs de permis, fondée, entre autres, sur l'orientation sexuelle.

Situation dans d'autres pays

Aux États-Unis, divers jugements rendus par la Cour suprême ont montré que le droit au respect de la vie privée accorde à chacun la responsabilité primordiale de ses actes en matière, par exemple, de mariage, de procréation et de contraception. La Cour ne s'est pas encore prononcée sur l'application de cette doctrine aux homosexuels des deux sexes. La plupart des instances inférieures appelées à statuer sur les demandes présentées par des homosexuels en vertu du droit au respect de la vie privée les ont rejetées. Les tribunaux américains ont également statué que l'interdiction contenue dans la *Loi sur les droits civils* relativement à la discrimination fondée sur le sexe et la disposition de la Constitution américaine qui garantit le droit à une protection égale ne protègent pas les droits des homosexuels. Depuis 1949, l'homosexualité constitue un motif de renvoi au ministère américain de la Défense et dans les diverses forces armées. Des décisions rendues récemment par les tribunaux ont donné raison aux autorités, cette pratique n'étant pas considérée comme une violation des droits garantis par la Constitution.

En Europe, la situation est quelque peu différente. Les décisions rendues ces dernières années par la Commission européenne des droits de l'Homme et par la Cour européenne des droits de l'Homme, en ce qui concerne le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, indiquent que la criminalisation des actes homosexuels faite en privé par des adultes consentants de plus de 21 ans est inacceptable. Ces décisions sont formulées en termes tellement généraux qu'elles ne manqueront pas de fortement influencer les décisions futures de la Commission et de la Cour.

L'opinion publique a tendance à se diviser en deux camps diamétralement opposés en ce qui concerne l'inclusion de l'orientation sexuelle au nombre des motifs de discrimination illégitime. Ceux pour qui l'orientation sexuelle doit être considérée comme un motif de discrimination illégitime considèrent qu'elle appartient au domaine privé et que, du moment qu'elle ne fait de tort à personne, elle ne doit pas influencer sur l'accès à des installations, services, logements ou emplois. Ils ont soutenu que l'accès devrait être décidé en fonction des compétences ou des aptitudes des personnes visées, et non pas sur la base de leur orientation sexuelle. À leur avis, continuer à admettre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle va à l'encontre des valeurs consacrées par les lois interdisant la discrimination et par la *Charte*.

Ceux qui s'opposent à ce que l'orientation sexuelle soit considérée comme un motif de discrimination illégitime s'appuient sur des valeurs morales qui, selon eux, sont celles de la majorité des Canadiens. Ils ont fait observer par ailleurs que, dans bien des contextes, la présence d'homosexuels a un effet perturbateur sur ceux qui les entourent. Certains ont laissé entendre que les homosexuels tentent d'imposer leurs vues, et parfois aussi leurs pratiques, aux autres.

Nous avons examiné longuement et attentivement tous ces arguments. Ce faisant, nous avons étudié les mesures prises tant au Canada que dans d'autres pays, afin de protéger les homosexuels contre toute discrimination.

Situation au Canada

Le Québec est le seul endroit au Canada où l'orientation sexuelle constitue un motif de discrimination illégitime. C'est en 1975 que cette province a adopté sa *Charte des droits et libertés de la personne*. À l'époque, un député de l'Assemblée nationale avait tenté en vain d'y faire figurer l'orientation sexuelle. À la suite des modifications apportées à la *Charte québécoise des droits* en 1977, l'orientation sexuelle a été incluse au nombre des motifs de discrimination illégitime.

Il convient de souligner que la *Charte* québécoise l'emporte sur toutes les autres lois, à moins que celles-ci ne stipulent expressément qu'elles ont préséance sur la *Charte*. Les droits garantis par la *Charte* québécoise ne sont pas absolus, mais ils sont soumis aux exigences professionnelles normales et à celles qui peuvent se justifier en raison du caractère charitable ou religieux de l'établissement accusé de discrimination.

En examinant les rapports annuels de la Commission des droits de la personne du Québec, on constate que les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ne constituent pas une part importante de sa charge de travail. Entre 1978 et 1984, la proportion de dossiers ouverts pour ce genre de plaintes représentait de 1 % à 4 % du nombre total de dossiers ouverts par la Commission. Il convient de noter que ce chiffre ne reflète pas le pourcentage de plaintes reçues par la Commission — dans bien des cas, ces plaintes sont retirées, réglées, jugées sans fondement ou abandonnées parce que le plaignant ou le répondant reste introuvable.

Les exemples suivants donnent une idée du type de cas à l'égard desquels la Commission a obtenu gain de cause pour le plaignant : le congédiement de plusieurs enseignants pour cause d'orientation sexuelle, le refus essuyé par un club d'homosexuels qui voulait faire passer une petite annonce dans un journal, le harcèlement de plusieurs serveurs homosexuels par le gérant d'un restaurant, la note moindre accordée à un élève

entretenir avec leur sexe respectif. Afin d'éliminer toute forme de confusion, nous emploierons la notion «homosexuels des deux sexes» lorsque nous parlerons des hommes et des femmes engagés dans de tels rapports.

Nous reconnaissons que de nombreuses personnes ont une réaction «viscérale» face aux problèmes concernant l'homosexualité, qui est le reflet des anciennes attitudes et valeurs de notre société et même de nos lois. Nous convenons que ceci représente un sujet de controverse. Cependant, nous traitons d'un problème d'ordre public qui doit être pondéré et non accepté ou rejeté aussitôt sur la base d'une perception personnelle de la situation. Notre rapport traduit ce que nous avons dit en ce qui concerne le Canada d'aujourd'hui. Il reflète également le fait que l'article 15 existe parce que des minorités vivant au sein de notre société exigent une mesure de protection légale qui les placerait sur un pied d'égalité avec les autres. Qu'une telle protection soit offerte n'implique pas l'approbation d'une croyance religieuse ou politique ou d'un trait de caractère distinct, cela signifie simplement que, dans une société libre et démocratique, ces différences ne seront pas acceptées comme base de discrimination en vertu de nos lois.

Nous avons accordé une attention particulière à la possibilité de considérer l'orientation sexuelle comme un motif de discrimination illicite à cause du projet de loi qui nous a été envoyé pour étude, le C-225, parrainé par Svend Robinson, député, (Néo-démocrate). Ce projet de loi, adopté en première lecture le 4 mars 1985, vise à modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de manière à faire de l'orientation sexuelle un motif de discrimination illicite et de le considérer au même titre que tous les autres motifs de discrimination aux fins de l'application de la Loi. Ce n'est pas la première fois qu'une telle mesure est proposée. En effet, pendant que le Parlement étudiait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, on a tenté d'inclure, mais en vain, l'orientation sexuelle au nombre des motifs de discrimination illicite. En outre, deux mesures d'initiative parlementaire, le projet de loi C-242 en 1980-1981 parrainé par Pat Carney, député, (Progressiste conservateur) et le projet de loi C-676 en 1983 parrainé par Sven Robinson, député, dont l'objet était le même que celui de l'actuel projet de loi C-225, ont été étouffées en deuxième lecture.

D'autres comités parlementaires, comme le Comité spécial mixte sur la politique d'immigration de 1976 et le Comité spécial mixte sur la Constitution de 1980-1981, se sont déjà penchés sur la question, mais aucun d'eux n'a entendu autant de témoignages que nous. Bon nombre de mémoires qui nous ont été présentés portaient exclusivement sur cette question, et une bonne partie des mémoires à caractère national et régional ainsi que des coalitions en faisaient également état. Nous avons été scandalisés par un certain nombre d'exemples de traitement injuste que nous ont signalés les homosexuels des deux sexes dans les différentes régions du pays. Il est apparu que des harcèlements et des violences ont été commis envers ces derniers. Nous avons été informés de dommages physiques et de pressions psychologiques subies par les homosexuels. Dans plusieurs villes, des clubs sociaux privés, ayant une clientèle homosexuelle, ont été endommagés et leurs membres ont été harcelés. Une propagande semant la haine se rencontre dans certaines régions du Canada. Nous avons été avisés des graves problèmes d'emploi et de logement touchant ces personnes. En effet, plusieurs individus qui ont témoigné devant nous ont émis la crainte que cette participation ne compromette leur emploi. Il est ressorti clairement de nos audiences que certains milieux s'opposent à ce que l'on accorde aux homosexuels des deux sexes les droits reconnus à d'autres minorités, qui, traditionnellement, ont été protégées. Les arguments invoqués contre l'homosexualité s'appuyaient parfois sur des principes moraux ou religieux.

L'orientation sexuelle

« Les personnes homosexuelles ne devraient pas être exclues des protections accordées à tous les autres citoyens que ce soit en raison d'une négligence ou d'un manque de gouvernements à l'extension de la législation qui fournirait cette protection.

Placer un groupe de citoyens au ban de la société est un précédent grave. Dans une démocratie, il est tout aussi dangereux de laisser dépendre de la volonté du public la décision d'inclure ou d'exclure du respect des droits de la personne tout groupe distinct, et ce, à n'importe quelle époque.

—Groupe de travail sur les questions sociales et juridiques, *Division of Mission, Église Unie du Canada*, dans un mémoire soumis au Comité.

Introduction

L'article 15 de la *Charte* assure à tous l'égalité sans discrimination aucune. Il énumère certaines caractéristiques traditionnellement considérées comme des motifs de discrimination inacceptables, tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge et les déficiences mentales ou physiques. Cependant, il ne se veut pas exhaustif, comme nous l'avons fait remarquer au début du présent rapport. Il existe d'autres caractéristiques du même ordre — c'est-à-dire celles sur lesquelles on n'a guère ou peu de contrôle immédiat et qui servent souvent de point de départ à des jugements préjudiciables sur les qualités ou les compétences d'un individu — qui pourraient être considérées comme des motifs de discrimination inadmissibles. Nous avons bien pesé les témoignages que nous avons reçus en vue de décider si, dans la société canadienne contemporaine, l'homosexualité doit compter au nombre de ces caractéristiques. Auquel cas, la *Charte* pourrait à juste titre être invoquée pour protéger les Canadiens de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Beaucoup de mémoires et de dossiers soumis au Comité utilisent un grand nombre de termes afin de décrire ces rapports que des hommes et des femmes peuvent

à une charge de travail ou à des responsabilités réduites, aux termes d'une retraite progressive.

Cette liste n'est en rien exhaustive. D'autres initiatives pourraient être adoptées en vue de diversifier encore davantage les choix en matière de retraite. Toutefois, nous ne tenons à proposer aucun changement quant à l'âge auquel un particulier devient admissible à la pension de sécurité de la vieillesse, c'est-à-dire 65 ans.

9. Nous recommandons que le Parlement et le gouvernement du Canada envisagent l'adoption de mesures destinées à diversifier les choix offerts en matière de retraite, parallèlement à la suppression de la retraite obligatoire.

S'ils décidaient de supprimer la retraite obligatoire, le Parlement et le gouvernement du Canada seraient tenus d'envisager un certain nombre de changements en vue d'offrir une gamme plus vaste de choix en matière de retraite :

1. Extension de la protection de l'assurance-chômage aux salariés de 65 ans et plus qui continuent à travailler;
2. Possibilité de participer à tous les programmes d'emploi et de formation offerts par la Commission d'emploi et immigration Canada, quel que soit l'âge;
3. Possibilité de commencer à toucher des prestations du Régime de pensions du Canada, sous réserve de rajustements actuariels, avant ou après 65 ans, au choix du cotisant, dans de justes limites et à un moment déterminé;

4. Révision du Règlement d'application de la loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes des prestations afin d'assurer le maintien de la participation aux régimes de prestations de tous les employés, dans des limites raisonnables, indépendamment de l'âge du participant;
5. Possibilité pour les cotisants à un régime de laisser s'accumuler leurs crédits de retraite aussi longtemps qu'ils travaillent, sous réserve seulement des limites raisonnables que le ministère du Revenu peut juger utile d'imposer au titre de l'agrement des régimes de retraite, en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

6. Possibilité de toucher des prestations auxquelles auront été apporté des rajustements actuariels à quelque moment que ce soit au cours d'une période précise commençant avant et se terminant après l'âge normal d'admissibilité;

7. Possibilité pour un cotisant de toucher une pension partielle, s'il a atteint l'âge d'admissibilité, pour compenser une réduction du revenu attribuable

Nous croyons que la suppression générale de la retraite obligatoire dans le secteur public devra s'accompagner de l'adoption de règles provisoires destinées, par exemple, à maintenir en vigueur les dispositions correspondantes de conventions collectives jusqu'à leur expiration. Ces règles pourraient prendre la forme de lignes directrices émises par la Commission canadienne des droits de la personne (en vertu de l'alinéa 14c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Outre les exigences professionnelles normales, quelques catégories d'exceptions relativement restreintes devraient être prévues, afin d'éviter que la suppression générale de la retraite obligatoire ne soulève des difficultés financières excessives pour les intéressés. Là encore, des lignes directrices pourraient être émises par la Commission canadienne des droits de la personne. Les exceptions additionnelles jugées nécessaires devraient être clairement justifiées et soigneusement définies. Toute liberté ne saurait être restreinte que dans les limites raisonnables permises par l'article 1 de la *Charte* à l'égard de la discrimination fondée sur l'âge.

Modifications rendues nécessaires par la suppression de la retraite obligatoire

Ces recommandations vont dans le sens de la position adoptée par la Commission canadienne des droits de la personne dans son rapport exhaustif au Comité.

La mise en application de ces recommandations aura pour effet de rendre discriminatoire la retraite obligatoire dans la plupart des cas, de sorte que des plaintes pourront être formulées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Un employeur continuera, dans des circonstances données, à pouvoir alléguer qu'une restriction liée à l'âge ou à la durée du service est une exigence professionnelle normale pour un emploi précis.

Nous croyons, de façon générale, que les politiques de retraite dans le secteur public devraient être assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il est évident que l'âge normal de la retraite obligatoire fixé à 65 ans dans la Fonction publique ne saurait être considéré comme une exigence professionnelle normale, étant donné qu'il s'applique, quelle que soit la nature des tâches que le fonctionnaire est appelé à remplir. Une exigence professionnelle normale doit être fonction de l'emploi. Nous sommes par conséquent d'avis que la limite de 65 ans dans la Fonction publique devrait être abandonnée.

7. Nous recommandons que les dispositions du Règlement sur la pension dans la Fonction publique et des règlements analogues affectant les fonctionnaires « non cotisants», qui prévoient la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, soient révoquées. Afin que toutes les politiques de retraite du gouvernement soient dorénavant assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, peu importe leur forme, il faudrait supprimer les restrictions spéciales qui soustraient à l'assujettissement de la Loi les règles relatives à la retraite s'inspirant de lois.

8. Nous recommandons que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée de façon à s'appliquer à toutes les politiques de retraite obligatoire formulées dans des lois, règlements ou décrets.

Nous souhaitons que les politiques de retraite obligatoire applicables à la Gendarmerie royale du Canada, aux Forces armées canadiennes et aux titulaires de divers postes fédéraux fassent, en temps et lieu, dans le cadre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'objet d'un examen visant à déterminer si elles vont dans le sens de l'exception concernant les exigences professionnelles normales. Nous doutons sérieusement que les critères de retraite liés à la durée maximale du service et au rang, du genre de ceux en vigueur à la Gendarmerie royale du Canada, puissent être assimilés à des exigences professionnelles normales. La retraite est dictée par ces critères à différents âges. Il est donc difficile d'établir des liens précis entre les effets du vieillissement sur la sécurité et le rendement professionnel et des règles particulières en matière de retraite.

Les règles des Forces armées canadiennes, en matière de retraite, méritent un examen minutieux, tout spécialement parce que ceux qui n'ont pas la possibilité d'arriver en fin de carrière à 55 ans peuvent prendre une retraite anticipée. Les Forces armées considèrent l'engagement militaire comme une série d'engagements à durée déterminée. Il est, en principe, peu probable que ce genre de procédure d'emploi évite, sauf exception particulière, l'effet d'une interdiction de pratiques discriminatoires fondées sur l'âge.

Il serait essentiel de revoir ces dispositions et d'autres encore concernant la retraite obligatoire dans la Fonction publique, étant donné qu'elles pourraient être contestées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et de les modifier au besoin.

obligatoire est un exemple classique de négation de l'égalité pour motif abusif. Elle consiste en un traitement arbitraire d'individus simplement parce qu'ils sont membres d'un groupe identifiable. La règle de la retraite obligatoire ne permet pas de tenir compte des caractéristiques individuelles, même si ceux à qui elle s'applique sont susceptibles de réunir bon nombre des aptitudes nécessaires à l'emploi. C'est là un moyen facile de se montrer sélectif en invoquant en tout ou en partie des stéréotypes fondés sur le rendement des travailleurs âgés. En dernière analyse, des citoyens se voient privés de chances égales pour ce qui est des avantages économiques, de la dignité et de l'autosatisfaction que procurent l'appartenance ainsi que le sentiment d'appartenance à la population active.

Les tribunaux canadiens ont immanquablement considéré que l'interdiction, dans les lois sur les droits de la personne, de pratiquer une discrimination fondée sur l'âge excluait la retraite obligatoire et se sont prononcés en ce sens. Ils ont toutefois reconnu et fait respecter les restrictions et exceptions précises que prévoient les lois en vigueur, lesquelles autorisent habituellement l'imposition d'exigences professionnelles normales de même que la retraite obligatoire à l'âge ou après l'âge de 65 ans. Nous nous attendons à ce que les tribunaux concluent également que la retraite obligatoire va à l'encontre de l'interdiction des pratiques discriminatoires fondées sur l'âge, énoncée à l'article 15 de la *Charte*. Contrairement à bien des codes des droits de la personne, la *Charte* ne prévoit aucune limite maximale d'âge à l'égard de cette interdiction. Les seules restrictions permises aux droits définis à l'article 15 sont celles qui sont *raisonnables* et dont le caractère bien fondé peut être démontré dans le cadre d'une société libre et démocratique, tel que précisé à l'article 1 de la *Charte*. Nous croyons que l'exception énoncée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernant les exigences professionnelles normales constitue une telle restriction. Il s'agit d'une réserve qui a été interprétée rigoureusement par les tribunaux (dans l'affaire des pompiers d'Etobicoke) et qui revient fréquemment dans les lois sur les droits de la personne adoptées tant au Canada qu'aux États-Unis.

Néanmoins, nous ne croyons pas que l'article 1 de la *Charte* justifie l'exception énoncée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui autorise la cessation d'emploi à «l'âge normal de la retraite». Si les normes en vigueur dans l'industrie étaient considérées comme une excuse raisonnable à la discrimination fondée sur un motif illégitime, l'intention de l'article 15 ne serait pas respectée. L'esprit de l'article 15 est d'éviter que les groupes vulnérables soient submergés par les valeurs de la majorité. Ce serait aller à son encontre que de permettre que la ligne de conduite de la majorité détermine les limites des droits de particuliers protégés. Nous devons donc conclure que l'article 1 de la *Charte* ne justifie pas l'exception prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernant «l'âge normal de la retraite».

6. Nous recommandons que la retraite obligatoire soit supprimée

a) en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin qu'un employeur ne puisse désormais plus donner comme excuse à un employé, qui se plaint de discrimination fondée sur l'âge, qu'il est obligé de prendre sa retraite parce qu'il a atteint «l'âge normal de la retraite».

b) en modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin qu'il ne puisse désormais plus être donné comme excuse à un particulier, qui se plaint de discrimination fondée sur l'âge, qu'il a été suspendu d'une association d'employés parce qu'il a atteint «l'âge normal de la retraite».

Unis, la retraite obligatoire à quelque âge que ce soit a été supprimée, soit dans le secteur privé ou le secteur public, soit dans les deux.

Le *Department of Labour* américain devait présenter au Président et au Congrès un rapport sur les résultats des changements apportés à la Loi en 1978. Ce rapport, déposé en 1982, contenait les conclusions suivantes tirées d'une enquête menée auprès d'employeurs et d'employés :

- La plupart des travailleurs continuaient à prendre leur retraite relativement jeunes, soit entre 60 et 65 ans;
- Le coût additionnel des systèmes d'évaluation du rendement, venus remplacer les politiques de retraite obligatoire, s'était révélé insignifiant;
- Les promotions accusaient très peu de retard, même si des travailleurs âgés conservaient leur emploi;
- Les avantages financiers offerts par des régimes de retraite et, dans une moindre mesure, par la sécurité sociale, demeuraient les facteurs déterminants dans le choix de l'âge de la retraite. Ces avantages avaient peu changé et continuaient à inciter les salariées à prendre leur retraite à 65 ans ou avant.

Retraite facultative : une solution de rechange

Le Conseil consultatif sur le troisième âge a incité le Comité à recommander des initiatives gouvernementales encourageant l'adoption de la retraite facultative en tant que norme. L'objectif serait de diversifier les choix qui s'offrent aux personnes âgées, afin qu'elles puissent prendre leur retraite tout en étant assurées d'une certaine sécurité financière à quelque moment que ce soit, plusieurs années avant d'avoir atteint 65 ans et au-delà de cet âge.

Le Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite a énoncé un objectif analogue dans son rapport de 1979 intitulé *Retraite sans douleur*. Un premier pas vers cet objectif a été proposé en 1983 par le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions qui a en effet recommandé que les Canadiens puissent commencer à toucher leurs prestations de retraite du Régime de pensions du Canada, sous réserve des rajustements actuariels nécessaires, à tout moment entre l'âge de 60 et de 70 ans. Nous sommes persuadés qu'il serait souhaitable que le Parlement et le gouvernement du Canada prennent des mesures visant à faciliter la retraite facultative.

Selon nous, ces mesures ne sont pas dictées par l'article 15 de la *Charte*. Cependant, si l'on décidait d'abolir la retraite obligatoire, la possibilité d'une retraite anticipée permettrait d'apaiser certaines des inquiétudes qui pourraient résulter de cette décision. Plus particulièrement, cette solution atténuerait la tendance au vieillissement de la population active, laquelle ne pourrait qu'accroître le coût des prestations versées aux employés et réduire indirectement les possibilités d'emploi offertes aux jeunes. Nous avons, par conséquent, considéré les avantages de la retraite facultative dans le cadre de notre étude sur la retraite obligatoire.

Retraite obligatoire et article 15

L'article 15 de la *Charte* constitue une garantie d'égalité, sans discrimination fondée sur un certain nombre de facteurs, dont l'âge. De l'avis du Comité, la retraite

1. La Loi stipule que ne constitue pas un acte discriminatoire le fait de licencier un employé parce qu'il a atteint l'âge maximal correspondant à celui fixé légalement pour son domaine professionnel (alinéa 14b)). Étant donné que la retraite obligatoire dans le secteur public trouve invariablement sa source dans des textes législatifs d'un type ou d'un autre, qu'il s'agisse de lois, de règlements ou de décrets, la Loi ne saurait s'appliquer aux règles régissant le secteur public.

2. Enfin, la partie de la Loi dans laquelle il est question de l'interdiction de pratiquer une discrimination fondée sur l'âge ne s'applique pas aux régimes ou caisses de retraite établis par une loi du Parlement adoptée avant le 1^{er} mars 1978 (paragraphe 48(1)). De ce fait, il se pourrait fort bien qu'aucune plainte pour discrimination ne puisse être formulée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* si l'âge de la retraite dans la Fonction publique a été fixé aux termes de régimes de retraite établis depuis longtemps en vertu d'une loi.

En somme, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'a aucune incidence sur la retraite obligatoire dans le secteur public et n'a que des répercussions limitées dans le secteur privé, en raison d'une exception à l'interdiction de pratiquer une discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi, qui autorise la retraite forcée à «l'âge normal de la retraite».

La loi dans d'autres juridictions

La législation de la plupart des provinces canadiennes sur les droits de la personne interdit la retraite obligatoire avant l'âge de 65 ans sous réserve d'exigences professionnelles normales. Au Manitoba, au Québec et au Nouveau-Brunswick, aucune limite d'âge n'est rattachée à l'interdiction, quoique la retraite obligatoire soit autorisée au Nouveau-Brunswick à l'âge fixé par un régime de retraite.

Des initiatives ont été prises ou recommandées dans un certain nombre d'autres provinces en vue d'éliminer le «cap des 65 ans», eu égard à l'interdiction de pratiquer une discrimination fondée sur l'âge. En Alberta et dans l'Île-du-Prince-Édouard, des modifications juridiques sont en voie d'être apportées en ce sens. En Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, de tels changements ont également été proposés dans les rapports parainés par le gouvernement.

Aucune étude systématique n'a été faite des répercussions pratiques de la suppression générale de la retraite obligatoire dans les provinces intéressées. Une étude de ce genre a été entreprise au Québec et les résultats devraient être publiés d'ici la fin de 1985. Selon les renseignements qu'a recueillis le Comité, aucun problème sérieux ne s'est posé dans les provinces qui ont interdit la discrimination tout en n'imposant aucune limite maximale d'âge. En fait, il semblerait qu'il y aurait eu au Québec une préférence marquée pour une retraite anticipée, tendance que pourrait accentuer la possibilité depuis deux ans de recevoir des prestations réduites du Régime des rentes du Québec dès l'âge de 60 ans, plutôt que le plein montant des rentes à l'âge de 65 ans.

Aux États-Unis, une modification apportée en 1978 à l'*Age Discrimination in Employment Act of 1967* a porté de 65 à 70 ans l'âge minimal de la retraite obligatoire dans le secteur privé et a interdit la retraite obligatoire dans la Fonction publique fédérale, sous réserve, dans les deux cas, des exigences professionnelles normales. Dans 20 États américains, qui regroupent près de la moitié de la population active des États-

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi, en des termes qui sembleraient de prime abord exclure toute idée de retraite obligatoire. Toutefois, plusieurs exceptions réduisent considérablement le champ de cette interdiction.

Principalement, la Loi ne s'applique pas au licenciement d'un salarié qui a atteint «l'âge de la retraite en vigueur» dans le secteur professionnel concerné (alinéa 14c)). Par conséquent, si la mise à la retraite à un âge donné est la norme dans une profession déterminée, un employeur ne fait preuve d'aucune discrimination en l'adoptant et en l'appliquant. Pour faire face à une plainte, les employeurs auront donc normalement tendance à justifier la mise à la retraite pour des raisons d'âge en faisant tout simplement valoir la ligne de conduite suivie par d'autres employeurs. La Loi prévoit des exceptions analogues dans le cas des syndicats ou autres associations d'employés qui se séparent de l'un de leurs membres (paragraphe 9(2)).

La Loi prévoit également une exception générale à l'interdiction de pratiques discriminatoires dans l'emploi, exception qui légitime une politique de retraite obligatoire dans le cas de certains types d'emploi. En effet, un employeur est autorisé à faire preuve de discrimination lorsque sont en cause des «exigences professionnelles normales» (alinéa 14a)). Pour être considérée comme licite, une limite maximale d'âge doit satisfaire aux deux conditions énoncées par la Cour suprême du Canada en 1982, dans un jugement en vertu duquel a été rejeté l'âge de la retraite fixé à 60 ans pour les pompiers (dans l'affaire des pompiers d'Etobicoke). L'âge de la retraite doit avoir été imposé honnêtement, de bonne foi et avec la conviction sincère qu'il constitue une condition indispensable à assurer la bonne exécution du travail de manière raisonnablement diligente, sûre et économique.

Il doit également être

raisonnablement nécessaire pour assurer une exécution efficace et économique de l'emploi sans mettre en danger l'employé ou le grand public. (Trad.)

Le tribunal a également noté qu'il est peu probable que cette dernière condition soit satisfaite en prouvant simplement que le vieillissement s'accompagne d'une baisse de productivité ou qu'il a en fait des répercussions sur le rendement professionnel.

C'est clairement à l'employeur qu'il incombe de fournir des preuves techniques et médicales solides à l'appui de sa décision. S'il n'en possède pas, il n'est pas tenu de conserver tous ses employés âgés jusqu'à ce qu'ils décident de prendre leur retraite. Il peut concevoir un système d'évaluation de rendement qui lui indiquerait ceux de ses employés qui ne sont plus en mesure de faire leur travail. Une telle solution n'aurait pas à l'encontre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* si les normes d'évaluation étaient raisonnables, compte tenu des exigences essentielles de l'emploi.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique tant au fédéral comme employeur qu'aux employeurs du secteur privé qui dirigent des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les banques et les compagnies aériennes. Il existe toutefois trois restrictions importantes à l'application de la Loi qui accordent une protection spéciale aux politiques de retraite obligatoires du gouvernement fédéral et dont qu'elles échappent au contrôle de la Commission canadienne des droits de la personne :

Le principe de la retraite obligatoire est appliqué de différentes façons. Il peut s'agir d'un élément de la politique d'un employeur en matière de personnel, d'un contrat de travail écrit, d'un régime de retraite ou de pension ou d'une convention collective. Dans le cas de la Fonction publique, l'âge de la retraite est habituellement fixé par une loi, un règlement ou un décret.

Bien que la retraite obligatoire soit chose commune au Canada, le pourcentage des employés forcés d'abandonner la vie active demeure relativement faible, car il est plus probable qu'ils cessent de travailler pour des raisons de santé, de décès, de mise à pied ou par choix personnel. Selon une étude effectuée en 1980 par le *Conference Board* et intitulée *Mandatory Retirement Policy: A Human Rights Dilemma?*, guère plus de 0,1 % des membres de la population active prennent leur retraite au cours d'une année donnée, parce qu'ils ont atteint un âge maximum ou accumulé un certain nombre d'années de service.

Retraite obligatoire et législation fédérale

Les règles applicables dans le secteur public

Dans le secteur public, l'âge de la retraite obligatoire est habituellement de 65 ans. Pour la plupart des employés, cette règle se trouve dans le Règlement sur la pension de la Fonction publique. L'âge ou le nombre d'années de service diffèrent pour les membres de la Gendarmerie royale du Canada, les membres des Forces armées canadiennes, les sénateurs, les juges nommés par le gouvernement fédéral et les membres de divers conseils, commissions et tribunaux fédéraux.

Les membres réguliers et les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada doivent prendre leur retraite après trente-cinq années de service. Les membres réguliers sont également obligés de prendre leur retraite, lorsque leur âge se situe entre 56 et 62 ans. L'âge précis dépend en fait du rang, car, généralement, plus élevé est celui-ci plus tardive est la retraite.

Dans les Forces armées canadiennes, l'engagement militaire peut prendre fin : à un ou à divers moments précis au cours des neuf premières années de service, après vingt années de service ou à l'âge de 40 ans, selon la dernière des deux éventualités, ou encore à 55 ans. Le passage d'une carrière à une autre dépend des résultats de concours tenus pour combler des vacances.

L'âge de la retraite pour les juges fédéraux est généralement fixé par une loi; il se situe à 75 ans pour les juges de la Cour suprême du Canada et à 70 ans pour les autres juges. L'âge de la retraite pour les juges des hauts tribunaux et pour les sénateurs est de 75 ans, tel que stipulé par la Constitution.

Environ trente lois et règlements fédéraux fixent la limite d'âge supérieure rattachée aux postes des membres des conseils, des commissions et des tribunaux fédéraux. Bon nombre de titulaires de ces postes sont rémunérés à temps plein. L'âge limite est de 65, 70 ou 75 ans selon les cas.

En résumé, la retraite obligatoire est la norme dans le secteur public. Cependant, l'âge de 65 ans fait l'objet de multiples variations selon les catégories de service.

La retraite obligatoire

« La retraite souple ou graduelle est la solution de l'avenir. La pratique de mettre au rancart les personnes de 65 ans peut être commode sur le plan administratif, mais il ne fait aucun doute que cela demeure une dure épreuve pour ceux qui atteignent cet âge. »

[...] Il est cruel de « lâcher » certaines personnes à un âge arbitraire et de les exposer, au déclin de leur vie, aux périls de la pauvreté. »

—Sénateur David Croll, Président du
Comité spécial du Sénat sur les
politiques relatives à l'âge de la
retraite (1979)

Introduction

L'expression « retraite obligatoire » désigne le principe par lequel un employeur cesse d'employer quiconque a atteint un âge donné ou accumulé un certain nombre d'années de service. En fait, il peut s'agir le plus souvent d'une combinaison de ces deux facteurs. Quoi qu'il en soit, la retraite obligatoire revêt la forme d'une règle appliquée systématiquement, règle qui ne prévoit aucune évaluation des aptitudes individuelles des employés pouvant justifier l'emploi au-delà de la date normale de la retraite. La retraite obligatoire devrait être examinée à la lumière de la *Charte* parce que le critère de cessation d'emploi est basé sur l'âge, un des motifs de discrimination illicite en vertu de l'article 15.

Malgré la rigidité de cette règle, une prolongation de l'emploi au-delà de la date normale de la retraite est parfois possible. Cependant, toute prolongation est en fin de compte laissée à la discrétion de l'employeur et est habituellement limitée dans le temps. Du point de vue de l'employé, la retraite demeure essentiellement obligatoire, bien qu'il lui soit possible de faire valoir sa cause et de bénéficier exceptionnellement d'un sursis.

Certains sont en faveur du maintien du programme des allocations familiales dans sa forme actuelle étant donné qu'il équivaut à une certaine reconnaissance au moins du rôle de mère et de ménagère des femmes dont nombreuses sont celles qui n'ont pas d'autre revenu. Nous partageons ces préoccupations.

Bien que nous reconnaissons que le versement automatique des allocations familiales aux mères peut représenter, à première vue, une violation de l'article 15, nous croyons néanmoins que, dans ce cas, la distinction fondée sur le sexe se justifie. Le paiement est conçu pour bénéficier à l'enfant ou aux enfants de la famille, et non à la mère. À proprement parler, ce n'est donc pas la mère qui en tire avantage, mais les enfants. Sans refuser d'accorder les prestations aux pères, nous appuyons le maintien du programme des allocations familiales dans sa forme actuelle, dans la mesure où leur versement est fait à la mère.

Tout comme les dispositions actuelles de la *Loi sur l'assurance-chômage* relatives au congé de maternité et en vertu desquelles seules les femmes sont admissibles, le programme des allocations familiales a été critiqué en ce sens qu'il ne bénéficie qu'aux mères, sauf dans des cas relativement rares. Certains sont d'avis qu'en accordant le bénéfice des allocations familiales aux mères seulement, nous reconnaissons que les femmes sont les principales responsables de la garde des enfants. En outre, la *Loi sur les allocations familiales* accorde aux femmes un bénéfice refusé aux hommes. Ceux-ci seraient donc à même d'affirmer qu'ils n'ont pas droit au même bénéfice de la loi, comme le voudrait l'article 15 de la *Charte*.

Le programme des allocations familiales a pour objet de compléter le revenu des familles en permettant que soient versées des allocations mensuelles pour enfants de moins de 18 ans. Dans la plupart des cas, les allocations sont versées directement à la mère. C'est le parent qui a droit de toucher les allocations familiales qui réclame le crédit d'impôt pour enfants, lors du calcul de son impôt sur le revenu.

Allocations familiales

5. Nous recommandons que les dispositions sur les congés de maternité pour les employées dépendant de la juridiction fédérale, y compris celles des Forces armées et de la Fonction publique non couvertes par les conventions collectives, soient conformes aux dispositions du *Code canadien du travail*.

Nous nous sommes penchés sur le problème particulier du congé de maternité dans les Forces armées. Bien que nous n'ayons pas examiné de quelle façon certains employeurs, soumis à la juridiction fédérale, accordent les congés de maternité, nous remarquons cependant une grande divergence dans les attributions de prestations, selon que l'employé dépend du *Code canadien du travail*, des règlements du Conseil du Trésor ou des Forces armées, ou encore des conventions collectives. On le remarque tout particulièrement dans le cas des dispositions sur les congés de maladie accordés aux femmes enceintes ou aux nouvelles mères. Nous croyons que les dispositions sur les congés de maternité, autant que possible, trouver une harmonie au sein de la juridiction fédérale.

Cohérence au sein de la juridiction fédérale

Une révision de la *Loi sur l'assurance-chômage* est en cours et pourrait lui apporter des changements importants. Nous espérons que nos recommandations, effectuées dans un souci d'égalité, feront partie de ce processus.

4. Nous recommandons de modifier le paragraphe 22(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage* de façon à supprimer la limite totale de quinze semaines, afin que le versement des prestations de maternité, d'adoption ou de soins des enfants, auxquelles toute personne peut avoir droit, intervienne indépendamment du versement des prestations de maladie.

calcul du nombre des prestations de maternité qui lui seront versées. De même, un parent adoptif qui réclame la somme totale des prestations d'adoption n'est pas en mesure de réclamer des prestations de maladie, pour quelque raison que ce soit pendant la même période de prestations. Le Comité est d'avis que cette restriction est inutilement sévère pour les parents, naturels ou adoptifs, qui tombent malades et qu'elle devrait être éliminée par suite des autres changements que nous recommandons.

chapitre 5), ce qui est interdit par l'article 15. La question de savoir si une distinction fondée sur la grossesse est discriminatoire a fait l'objet de litiges tant au Canada qu'aux États-Unis, sans que l'on soit arrivé à s'entendre. Précisons que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule à l'heure actuelle que : « Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe » (paragraphe 3(2)). Nous avons adopté cette définition plus large de la discrimination fondée sur le sexe pour notre examen de la législation fédérale à la lumière de l'article 15 de la *Charte*. Nous trouvons difficile de justifier l'existence d'une période de référence plus longue pour les prestations spéciales que pour les prestations ordinaires.

3. Nous recommandons de ne faire aucune distinction au titre de la période de référence entre prestations ordinaires et prestations spéciales en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* et de modifier la Loi, de façon à ce que la norme actuelle d'admissibilité applicable aux prestations ordinaires s'applique à toutes les prestations.

Nous reconnaissons que ce changement aura des répercussions financières, mais nous le croyons nécessaire tant en raison de l'existence de l'article 15 que pour des raisons d'équité.

Bien que nous ne nous soyons pas penchés précisément sur la question des prestations de maladie, nous croyons que la période de référence plus stricte prévue à l'égard de celles-ci pourrait également être sérieusement contestée aux termes de l'article 15, étant donné que tous n'ont pas droit à une même protection devant la loi, indépendamment de la discrimination fondée sur les déficiences mentales ou physiques. Quoi qu'il en soit, nous avons compris toutes les prestations spéciales dans notre recommandation pour des raisons de logique. Si l'on met en application notre recommandation concernant le congé pour soins d'enfants, les prestations spéciales devront inclure les prestations de maladie, de maternité et de soins aux enfants. Si cette recommandation était adoptée, la période d'admissibilité pour ces prestations spéciales serait la même que pour les prestations ordinaires, c'est-à-dire de dix à quatorze semaines selon le taux de chômage local. Nous n'avons pas abordé la question de la norme d'admissibilité pour les personnes qui deviennent ou redevenaient membres de la population active étant donné que, dans ces cas, l'article 15 ne soulève aucun problème.

Distinction entre prestations de maternité et prestations de maladie

Il ne convient pas d'étudier la question des prestations de maternité et des prestations proposées pour le soin des enfants dans le même contexte que celui des prestations de maladie. L'accouchement est un événement normal et la nécessité de prévoir un congé de maladie devrait être considérée comme une conséquence normale de la pleine participation des femmes au marché du travail. L'une des conséquences de notre recommandation de considérer toutes les prestations comme des prestations ordinaires en matière d'admissibilité serait d'atténuer encore davantage le lien conceptuel entre grossesse et maladie.

Le paragraphe 22(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage* porte également sur la grossesse et la maladie et il statue que le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations spéciales peuvent être versées pour des raisons de grossesse, d'adoption ou de maladie, pendant une même période, est de quinze. Par conséquent, une femme enceinte qui tombe malade pendant son congé de maternité ne peut réclamer au total que quinze semaines de prestations. Si elle a été malade, par exemple, pendant deux semaines, ces deux semaines sont soustraites des quinze semaines dans le

Code ni la politique de la Fonction publique n'autorisent les deux parents à prendre congé en même temps.

Bien que ces dispositions s'appliquent à l'un ou l'autre des parents ou aux deux, la *Loi sur l'assurance-chômage* accorde des prestations d'adoption d'une durée de quinze semaines à l'un ou l'autre parent mais n'autorise pas les deux à se les partager (article 32). Nous avons recommandé précédemment que tous les parents soient admissibles aux prestations pour soins d'enfants et non pas seulement ceux qui ont adopté un enfant. Nous sommes également d'avis que les prestations pour le soin des enfants, qui engloberaient les prestations d'adoption, devraient être offertes à l'un ou l'autre des parents ou aux deux, lesquels auraient la possibilité de se les partager. Les parents devraient être en mesure de pouvoir prendre un congé pour soins d'enfants en même temps ou consécutivement, de pouvoir faire coïncider une partie de leur congé ou de s'entendre pour qu'un seul d'entre eux prenne congé. Cette solution cadrerait avec la politique de la Commission canadienne des droits de la personne, selon laquelle les dispositions applicables aux congés et aux prestations devraient être les mêmes pour tous les parents, hommes ou femmes, adoptifs ou naturels.

2. Nous recommandons que l'un ou l'autre des parents (tant naturels qu'adoptifs), ou les deux, soient admissibles, en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, à des prestations pour le soin des enfants, dont le total n'excède pas le maximum dont peut bénéficier un parent.

Admissibilité aux prestations

À l'heure actuelle, seuls «les prestataires de la première catégorie» — c'est-à-dire ceux qui ont accumulé vingt semaines d'emploi assurable ou plus au cours de la période de référence — ont droit à des prestations de maternité et d'adoption. Les personnes qui deviennent ou redevenaient membres de la population active sont également assujetties à cette norme de vingt semaines. Ceux qui ont travaillé de dix à quatorze semaines, selon le taux de chômage local, peuvent bénéficier de prestations ordinaires. Les normes plus strictes applicables aux prestations spéciales s'appliquent apparemment par le fait qu'il importe d'exiger un plus grand nombre de semaines d'emploi à l'égard des prestations spéciales que des prestations ordinaires. La crainte des abus et le coût des prestations sont également des facteurs qui justifient un temps d'emploi plus long.

Plusieurs des organismes ayant présenté un exposé au Comité ont critiqué l'imposition d'une norme plus stricte. En outre, le Groupe de travail sur l'assurance-chômage de 1981 s'est dit d'avis qu'une période d'admissibilité plus longue contribuait à créer une catégorie distincte de prestataires qu'il a qualifiée de défavorisée. Il a fait ressortir le déséquilibre particulièrement marqué qui apparaît lorsque nous comparons la situation d'un bénéficiaire de prestations spéciales à celle d'un bénéficiaire de prestations ordinaires habitant dans une région à chômage élevé où la norme d'admissibilité est relativement peu élevée en raison des conditions du marché du travail local. Le groupe de travail a recommandé la suppression de la norme d'admissibilité aux prestations spéciales pour toutes les catégories de prestataires (bénéficiaires de prestations spéciales ou personnes qui deviennent ou redevenaient membres de la population active) et d'étendre à toutes les catégories de prestataires la norme d'admissibilité applicable aux prestations ordinaires.

Exiger une période de référence plus longue pour les prestations de maternité ou pour les prestations pour le soin des enfants que nous proposons équivalait, à notre avis, à établir une distinction fondée sur le sexe ou la situation maritale ou familiale (voir le

avec les dispositions actuelles concernant le congé d'adoption, en vertu desquelles l'un ou l'autre parent peut bénéficier de quinze semaines de prestations pour les soins aux enfants et l'adaptation sociale. Ces prestations étant offertes à des parents adoptifs ne présentant aucune incapacité physique, il irait de soi que les parents naturels aient droit aux mêmes avantages.

Une deuxième approche, que préconise d'ailleurs le Comité, consisterait à accorder des prestations aux parents pour une période d'une durée égale à celle pendant laquelle sont versées les prestations d'adoption et à prévoir une période distincte de prestations de maternité. L'inconvénient majeur de cette approche est qu'elle entraînerait des frais additionnels, à une époque où le gouvernement et les employeurs s'efforcent de réduire leurs dépenses. Malgré ses répercussions financières, nous n'en sommes pas moins en faveur de la deuxième approche de mise en application d'un régime de prestation à deux paliers, parce que c'est, à notre avis, le meilleur moyen de résoudre les questions d'égalité qui ont été soulevées.

Nous avons envisagé la possibilité de recourir au régime d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité financé par les employeurs pour verser des prestations aux femmes en congé de maternité. Nous avons rejeté cette solution pour deux raisons :

1. Il est difficile, sur le plan conceptuel, de traiter la grossesse comme une maladie susceptible d'être couverte par l'assurance-invalidité;

2. Très peu de femmes ont accès à ces régimes, de telle sorte qu'aucune prestation de maternité ne serait versée ni à celles qui ne sont pas ainsi protégées ni à celles dont le régime d'assurance-invalidité n'en prévoit pas.

Toutefois, nous ne voulons pas sous-entendre par là que les femmes protégées par des régimes de ce type ne devraient pas être en mesure de réclamer des prestations pour compenser toute perte de salaire attribuable à une grossesse ou à un accouchement. Les prestations de maternité à l'intention des femmes devraient faire l'objet de nouvelles dispositions dans la *Loi sur l'assurance-chômage* les visant précisément. Le congé de maternité — c'est-à-dire la période précédant et suivant immédiatement la naissance — ne devrait pas être assimilé au congé d'adoption, au congé de maladie ou au congé pour soins d'enfants. Nous croyons que le congé de maternité devrait être suffisamment long pour qu'une femme puisse se rétablir physiquement après la naissance de son enfant. Des périodes allant de quatre à huit semaines nous ont été suggérées, mais nous n'envisageons pas de faire des recommandations dans ce sens. Nous nous préoccupons avant tout de ce que le congé soit suffisamment souple et assez long pour satisfaire aux besoins de la majorité des femmes enceintes et des nouvelles mères.

Partage des avantages

En vertu de la législation fédérale, le congé d'adoption est habituellement accordé de la même façon que le congé pour soins d'enfants. Le *Code canadien du travail* (alinéa 59.2(1)c)) stipule qu'un employé, qui a travaillé au service d'un employeur pendant une période continue de six mois, a droit à vingt-quatre semaines de congé, à compter du jour de l'adoption effective d'un enfant. L'un ou l'autre parent ou les deux peuvent demander ce congé, mais le congé total ne peut excéder vingt-quatre semaines. Les fonctionnaires fédéraux qui ne sont assujettis à aucune convention collective ont droit à vingt-six semaines de congé non payé dans des circonstances analogues. Ni le

plus tôt possible la participation du père à la vie d'un enfant ne saurait qu'avoir des répercussions positives tant pour les hommes que pour les femmes.

Il est toutefois important qu'une mère dispose de temps suffisant vers la fin de sa grossesse et immédiatement après la naissance pour se rétablir et allaiter son enfant pendant un certain temps si elle le désire. Nous sommes d'avis que la loi devrait prévoir des prestations à cet effet pendant la période entourant la naissance, mais que l'un ou l'autre des parents devrait être admissible à des prestations pendant la phase suivante. Ces deux périodes distinctes ont leurs propres raisons d'être.

Nous n'avons pas tenté de déterminer le montant précis des prestations ni leur durée, n'étant pas mandatés en ce sens. Nous tenons cependant à rapporter ici les craintes de plusieurs groupes de femmes qui ne voudraient pas qu'en accordant davantage d'importance au rôle des pères, au cours des premières semaines de la vie d'un enfant, on retire aux mères naturelles les prestations auxquelles elles sont actuellement admissibles. C'est pour des raisons précises liées à la santé tant de la mère que de l'enfant que les femmes sont admissibles aux prestations de maternité. Il importe que les législateurs, ne perdent pas de vue ces considérations.

1. Nous recommandons que le Parlement modifie la *Loi sur l'assurance-chômage*, afin de prévoir à l'égard de la naissance un régime à deux paliers :

Un premier palier qui comporterait des prestations de maternité auxquelles auraient droit les femmes seulement, vers la fin de leur grossesse et pendant la période des couches;

Un deuxième palier qui comporterait des prestations aux parents et auxquelles auraient droit l'un ou l'autre des parents ou les deux, au cours de la période suivant immédiatement le congé de maternité.

L'approche à deux paliers est conforme aux dispositions du *Code canadien du travail* (article 59.2) qui prévoient un congé de maternité non payé d'une durée de dix-sept semaines pour les femmes et une période additionnelle de congé de vingt-quatre semaines pour l'un ou l'autre des parents. Des dispositions analogues prévoyant un congé d'une durée quelque peu différente s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux qui ne sont assujettis à aucune convention collective.

Mise en application d'un système à deux paliers

Il existe au moins deux façons de mettre cette recommandation en application, lesquelles comportent chacune des avantages et des inconvénients. La première, et de loin la plus simple, consisterait à diviser la période actuelle de prestations de maternité prévue à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-chômage* en deux périodes distinctes, la première pour la naissance et dont seule la mère pourrait se prévaloir, et la deuxième pour le soin des enfants et dont pourrait se prévaloir l'un ou l'autre des parents, mais non les deux, comme c'est actuellement le cas avec les prestations relatives à l'adoption. Le principal avantage de cette approche est qu'elle n'entraînerait aucun coût additionnel tout en satisfaisant aux critères d'égalité.

Nous avons rejeté cette approche pour plusieurs raisons, la principale étant notre hésitation à retirer les droits existants à un groupe (les nouvelles mères) pour assurer l'égalité à un autre (les pères). En outre, la période de prestations de quinze semaines n'est pas suffisamment longue pour ce faire. Cette approche ne cadrerait pas non plus

légifèrent en fonction de celles-ci. En ce sens, nous croyons que la loi devrait reconnaître que si seules les femmes peuvent donner naissance à des enfants, leur éducation est en revanche la responsabilité des deux sexes. À moins que la raison d'être d'une disposition ne concerne le fait de donner naissance à un enfant, la loi devrait accorder la même protection et le même bénéfice aux hommes et aux femmes.

Il est possible que les tribunaux veuillent réserver aux femmes les avantages liés à la naissance d'un enfant. Le paragraphe 15(1) de la *Charte* est complété par le paragraphe 15(2) qui autorise l'adoption de certains programmes d'action positive de même que par le paragraphe 1 qui approuve la promulgation de lois «dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique». On pourrait argumenter avec succès en faveur du régime actuel de prestations sur la base des principes suivants :

- Il constitue un programme spécial ayant pour objet l'amélioration des conditions d'un groupe défavorisé — dans ce cas, les femmes — et comme tel, il satisfait aux dispositions du paragraphe 15(2) de la *Charte*;
- Il reconnaît la différence essentielle entre les hommes et les femmes en compensant ces dernières pour le temps perdu en raison de la naissance d'un enfant et des soins immédiats à lui donner;
- Il encourage et appuie le double rôle de mère et de travailleuse de la femme et il est nécessaire face à une condition qui caractérise uniquement la femme.

Même si un tribunal reconnaissait que les restrictions fondées sur le sexe, sur lesquelles reposent actuellement les prestations, vont à l'encontre de l'article 15, il est peu probable qu'un tribunal y apporterait des solutions, car les tribunaux peuvent en général supprimer une loi, mais n'ont pas le pouvoir d'y ajouter quoi que ce soit. Toute inégalité dans ce domaine requiert un type de solution que le Parlement est le mieux en mesure d'apporter.

Prestations de maternité et prestations pour le soin des enfants : une recommandation

Plusieurs organismes nous ont fait savoir qu'ils étaient d'avis que pour garantir la même protection et le même bénéfice, la loi devrait prévoir un système de prestations à deux paliers, qui reconnaisse les besoins physiques de la mère qui vient de donner naissance, de même que la période d'adaptation nécessaire aux parents et au nouveau-né. Selon la Commission des droits de la personne, dans son mémoire au Comité, le congé et les prestations de maternité devraient porter sur deux périodes distinctes, la première liée à l'incapacité physique de la mère naturelle et la deuxième relative à l'adaptation sociale. La Commission a recommandé de modifier la *Loi sur l'assurance-chômage*, afin que l'un ou l'autre des parents puisse bénéficier de la partie du congé de maternité liée à l'adaptation sociale ou aux soins du nouveau-né.

Nous entérinons cette recommandation. La loi devrait reconnaître le rôle du père dans les soins à donner à l'enfant et lui permettre de prendre une part active au cours de cette période importante qu'est la création de liens affectifs entre lui et le nouveau-né. Il n'y a aucun doute dans nos esprits que la perpétuation du rôle traditionnel de la mère considérée comme principale responsable des soins à donner aux enfants a contribué à empêcher les femmes de participer plus activement à la vie de la société. Encourager le

Prestations de maternité

La *Loi sur l'assurance-chômage* garantit des prestations aux personnes qui satisfont aux critères d'admissibilité et qui subissent un arrêt de salaire en raison de la perte d'un emploi ou d'une mise à pied. En 1971, on a reconnu que la maladie et la grossesse entraînaient également un arrêt inévitable de la rémunération, auquel il fallait suppléer par un régime de remplacement du revenu d'emploi. Par conséquent, des prestations spéciales ont été prévues dans le cadre du régime existant d'assurance-chômage en vue d'offrir une protection dans ces cas. En 1984, des prestations liées au congé d'adoption sont venues s'ajouter à celles-ci. Les prestations de maladie, de maternité et d'adoption sont qualifiées de «prestations spéciales».

Avant que ne soit récemment apportée une modification à la Loi, une femme était tenue de prendre une certaine partie de son congé de maternité avant la naissance de son enfant. Maintenant, elle peut prendre la plus grande partie ou la totalité de son congé après la naissance. Ces modifications plus récentes de la Loi nous amènent à nous demander si les prestations de maternité ont la même raison d'être qu'à l'origine. Comme le mentionne le Groupe de travail sur l'assurance-chômage dans un rapport de 1981 intitulé *L'assurance-chômage dans les années 80* :

Au moment de leur création, ces prestations visaient à protéger la mère contre un arrêt de rémunération attribuable au fait qu'elle était physiquement incapable de travailler ou de chercher un emploi au cours de la période qui entourait la naissance. Cependant, en pratique, les prestations ont davantage servi à permettre à la mère de s'occuper de l'enfant après la naissance qu'à lui assurer un revenu pendant la période d'incapacité physique.

Le groupe de travail a fait observer qu'il était fort peu probable que la grande majorité des prestataires souffrent d'incapacité physique pendant toute la période d'admissibilité, c'est-à-dire quinze semaines. En fait, les prestations de maternité constituent, à l'heure actuelle, pour les femmes une compensation pour le salaire perdu, tant en raison de leur incapacité physique que de leur absence du marché du travail pour s'occuper d'un enfant immédiatement après sa naissance. Le groupe de travail en est donc venu à la conclusion que, dans ces conditions, il était difficile de justifier l'existence du congé et des prestations de maternité par la seule incapacité physique.

La différence entre les deux raisons d'être des prestations de maternité a son importance lorsqu'on examine l'incidence de l'article 15 de la *Charte*. Si une raison importante du congé et des prestations de maternité est de permettre d'assurer des soins post-nataux au bébé et de s'y adapter, comme nous le croyons, la limitation des prestations à la mère doit être mise en doute.

Les pères ont également intérêt à participer aux soins de leurs nouveau-nés; pourtant la loi ne leur en donne pas l'occasion, étant donné que seules les femmes sont admissibles à des prestations de maternité. Les femmes ont également émis des réserves à l'égard du régime actuel, étant donné que le fait de continuer à être considérées comme les principales responsables des soins aux enfants a des répercussions qui, à long terme, leur nuisent sur le plan économique.

La question est de savoir si «l'égalité» désigne le même traitement pour les hommes et les femmes ou si les différences entre ceux-là et celles-ci devraient faire l'objet, lorsqu'elles sont significatives dans un contexte particulier, de dispositions législatives précises. Nous croyons que cette deuxième approche devrait l'emporter. Il importe toutefois que les législateurs tiennent compte des principales différences entre sexes et

Les prestations de maternité et les prestations pour le soin des enfants

« Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de même que l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants, et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société »

—Préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1980

Introduction

La législation fédérale facilite aux femmes leurs fonctions procréatrices en prévoyant un congé de maternité non payé, tel que stipulé dans le *Code canadien du travail* et dans le cadre des politiques d'emploi du gouvernement. Elle accorde également des prestations aux mères, aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage*, pour une période de quinze semaines entourant la naissance d'un enfant. Le but de cette législation est de protéger l'emploi et une partie du salaire des femmes qui doivent quitter le marché du travail afin d'avoir un enfant. Elle reconnaît les besoins spéciaux des travailleuses au moment de la grossesse et de l'accouchement.

Le Comité est d'avis que ce type de protection accordé aux femmes au cours de la période entourant une naissance ne consiste pas en une dénégation de leur égalité avec les hommes. Cependant, plusieurs critiques peuvent être formulées quant à l'équité du régime canadien de protection des mères et des parents. La lacune la plus évidente tient peut-être au fait que les hommes ne peuvent pas réclamer de prestation en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, à un moment quelconque de la période de prestation de quinze semaines, s'ils souhaitent demeurer à la maison pour assurer des soins à leurs nouveau-nés.

À notre avis, c'est aux gouvernements et aux législatures, ainsi qu'aux organismes responsables des lois auxquelles s'applique l'article 15 (voir également l'article 32 de la *Charte*). Cependant, la *Charte* peut avoir des effets indirects sur la conduite du secteur privé à cause du libellé de l'article 15 qui stipule que tous ont droit à la même protection et aux mêmes avantages découlant de l'article 15. Si le Parlement adopte des mesures de protection, comme il l'a fait, par exemple, dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il ne peut refuser ni limiter l'application totale et entière de ces dispositions pour des motifs qui contreviennent à l'article 15. L'article 15 peut limiter par conséquent la protection que l'on peut accorder par mesure législative à certaines personnes en restreignant les activités de certaines autres. Celles-ci peuvent être des entités et des particuliers absolument indépendants du gouvernement qui seraient donc finalement touchés eux aussi par l'article 15. Dans ce sens, des particuliers peuvent être assujettis aux contraintes de l'article 15.

Les principes des droits de la personne

Bien que l'article 15 contienne des dispositions fortement axées sur la non-discrimination, une législation efficace sur les droits de la personne sera toujours nécessaire. Ces lois traitent de la discrimination dans le secteur privé, de situations telles que la location de logements et l'emploi dans le secteur privé, qui ne sont pas directement visés par l'article 15. La législation sur les droits de la personne prévoit également une procédure rapide pour résoudre les plaintes de discrimination; elle implique enquête, conciliation et création de tribunaux pour entendre et régler les différends qui ne peuvent être résolus par un autre moyen.

Nous examinons, dans ce rapport, divers concepts des droits de la personne qui nous aident à analyser les lois fédérales conformément à l'article 15. Elles comprennent **des compromis raisonnables, des exigences professionnelles normales et des justifications acceptables**. L'expression «compromis raisonnables» indique l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour répondre aux besoins particuliers des personnes appartenant à des groupes protégés, telles que les invalides qui exigent un traitement différent. Cette obligation est positive, car elle permet de prendre des dispositions particulières pour une certaine catégorie de personnes et aussi de ne pas manifester sa préférence pour les autres.

Les termes, exigences professionnelles normales et justifications acceptables, décrivent les moyens habituels pour faire face à des plaintes de discrimination dans le domaine de l'emploi et la fourniture de biens et de services. Ils déterminent par ailleurs les limites de l'interdiction de pratiques discriminatoires. Toutefois, ils n'assurent pas la protection de toute action bien intentionnée et de bonne foi. Cette action doit aussi être raisonnable et se justifier de façon évidente dans les faits, condition qui se trouve également mentionnée à l'article 1 de la *Charte*.

En résumé, nous avons interprété de façon très large l'article 15 et le sens du mot égalité. À vrai dire, nous nous sommes laissés guider par la lettre et l'esprit de la nouvelle disposition sur l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Dans le même ordre d'idées, nous estimons également que les types de lois discriminatoires, auxquels il est fait allusion à l'article 15 sont ceux qui ont pour effet, dans la pratique, d'entraîner une discrimination. Par conséquent, même si une loi ne contient aucune disposition prévoyant explicitement le traitement défavorable des membres d'un groupe protégé par l'article 15, celle-ci peut néanmoins être implicitement discriminatoire. Ce genre de discrimination a été qualifié de discrimination «systémique» devant les tribunaux des droits de la personne. L'exemple le plus souvent cité est celui des critères de taille minimum chez les policiers, critères qui ont pour effet d'exclure la plupart des femmes, ainsi que de nombreuses minorités raciales. On peut donc dire que cette règle aboutit à une discrimination systémique fondée sur le sexe et sur la race. Nous avons adopté cette terminologie pour décrire ce que nous considérons comme une forme de discrimination visée par l'article 15.

Le contexte de l'article 15

Nous avons étudié l'article 15 dans le cadre général de la *Charte*. Par conséquent, nous avons tenu compte des garanties distinctes qui concernent les droits des autochtones (article 25) et le patrimoine multiculturel du Canada (article 27) et du fait que les droits et libertés sont garantis également aux personnes des deux sexes, «nonobstant les autres dispositions de la *Charte*» (article 28). Ces diverses dispositions complètent les garanties énoncées à l'article 15 dans certains de leurs éléments particuliers.

La seule disposition de la *Charte* qui limite l'application de l'article 15 est la restriction énoncée à l'article 1. Cet article est libellé de la façon suivante :

La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Si une loi, à première vue, contrevient à l'article 15, c'est au gouvernement de justifier sa loi en fonction de l'article 1. Nous ne croyons pas qu'il existe d'autres justifications pouvant restreindre l'application de l'article 15, à moins qu'il n'y ait conflit, dans un cas particulier, avec une autre garantie contenue dans la *Charte*. Nous avons considéré l'article 15 lui-même comme étant sans restrictions implicites.

Nous avons également étudié l'article 15 dans le contexte plus vaste des engagements du Canada sur le plan international. Certaines des ententes et conventions dont le Canada fait partie peuvent aider à déterminer la portée qu'il convient de donner à l'article 15 par exemple, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Dans le présent Rapport, nous, lorsque c'est le cas, nous référons aux ententes internationales pertinentes.

À qui s'adresse l'article 15?

Enfin, il nous a fallu définir quels genres d'entités sont admissibles aux avantages prévus à l'article 15 et doivent en assurer le respect. Nous sommes partis du principe que les bénéficiaires doivent être des personnes physiques, et non des personnes morales, étant donné que, dans le libellé même de l'article, on parle de «personnes» et que les motifs de discrimination illicite sont fondés sur des caractéristiques humaines.

L'égalité est une notion difficile à saisir. Il est beaucoup plus facile d'en dessiner les contours en énonçant d'abord ce qu'elle n'est pas plutôt qu'en essayant d'embrasser la notion d'égalité. On peut d'abord dire sans grand risque de se tromper, que l'égalité ne signifie pas nécessairement identité de traitement ou égalité évidente. Une loi portant sur les types de congés et ne faisant aucune distinction entre les employés de sexe masculin et ceux de sexe féminin n'implique pas nécessairement la notion d'égalité. Pourtant, à première vue, une telle loi ne traite pas les femmes différemment des hommes. Cependant, pour véritablement respecter la notion d'égalité, la loi devrait tenir compte des fonctions procréatrices des femmes en permettant à ces dernières de s'absenter du travail pour remplir ce rôle. Cette disposition serait conforme à l'objectif d'égalité, au sens ultime, en mettant les hommes et les femmes sur un pied d'égalité quant à leur aptitude à obtenir et à conserver un emploi sans en être empêchés par une condition commune particulière à leur sexe. En termes positifs, on atteindrait ainsi l'égalité des résultats. À nos yeux, il s'agit de la façon dont il convient de considérer l'égalité ainsi que la conçoit l'article 15 de la Charte.

Nous avons vite conclu que les motifs de discrimination illicite énoncés à l'article 15 ne sont cités qu'à titre d'exemple; ils ne constituent pas une liste exhaustive des formes de discrimination interdites par la Charte. Autrement dit, d'autres groupes, dont les caractéristiques ne sont pas décrites à l'article 15, peuvent réclamer l'application de ces dispositions à leurs membres. Le libellé même de l'article 15 est très clair à ce sujet et il reflète fidèlement l'intention des législateurs, dont témoignent les délibérations du Comité mixte spécial sur la Constitution en 1980-1981.

Dans notre examen des lois fédérales, nous avons interprété l'article 15 dans son sens le plus large. Nous ne nous sommes par arrêtés aux questions techniques d'interprétation qui pourraient donner du fil à retordre à un tribunal. Nous nous sommes donc donné pour mandat de procéder à une étude critique de toutes les lois, quel que soit le type de discrimination interdit en cause.

Une large interprétation

Interprétation faite par le Comité de l'article 15 de la Charte

Nous avons conçu notre rapport autour de thèmes qui reflètent la façon dont les questions relatives à l'article 15 nous ont été présentées. Nous nous sommes intéressés bien plus aux principaux éléments d'inquiétude qu'aux formes d'inégalité et aux types de discrimination, bien que les deux aient parfois coïncidé. Dans un dernier chapitre mixte, nous avons regroupé un certain nombre de questions qui ne sont pas moins importantes que les autres, mais qui ne s'articulaient autour d'aucun de nos thèmes.

La structure du rapport

Enfin, d'une façon plus générale, une législation est à même d'apporter des solutions plus étendues aux problèmes découlant de l'article 15 en les prévoyant, plutôt que de réagir après coup devant une situation donnée, ce qui est le propre d'un tribunal. Nous avons souligné la souplesse d'action d'une législation, en entendendant par là évidemment le Parlement fédéral, en matière d'inégalité et de discrimination. Nous tenons cependant à faire remarquer que le gouvernement jouit lui aussi de la même souplesse à cet égard et qu'il peut agir en modifiant règlements et politiques.

Si l'on a ainsi interrogé la population, ce n'était absolument pas pour évaluer dans quelle mesure les Canadiens sont prêts à tolérer, en pratique, la reconnaissance concrète des droits à l'égalité. En effet, à notre avis, le contenu de ces droits ne peut pas dépendre des volontés de la majorité. Le concept même de la protection garantie des droits des minorités l'interdit.

Le processus législatif

Étant donné que le présent rapport conduira, comme nous l'espérons, à des changements législatifs, il convient que le Comité présente des propositions innovatrices sur la façon dont le Parlement et le gouvernement du Canada pourraient appliquer l'article 15. En effet, ceux-ci ne sont pas assujettis aux mêmes contraintes qu'un tribunal ayant à se prononcer sur une mesure législative contrevenant à l'article 15. En termes simples, le Parlement et le gouvernement du Canada peuvent faire beaucoup plus que supprimer purement et simplement les dispositions portant atteinte aux droits des individus.

Nous admettons cependant que les tribunaux auront nécessairement un rôle important à jouer, car ils seront les principaux responsables, avec les législatures et les gouvernements, de l'application de l'article 15. Nous espérons que, dans une certaine mesure, nos recommandations limiteront ce rôle en entraînant des modifications législatives qui rendront inutiles les poursuites judiciaires. La voie judiciaire est en effet souvent longue et coûteuse. Il vaut beaucoup mieux, à notre avis, prévoir à l'avance les effets de l'article 15 et encourager le Parlement à se contenter de remédier à la situation cas par cas, après que les tribunaux auront défini leur propre notion de l'égalité et l'auront appliquée aux diverses lois fédérales.

Nous croyons que le processus législatif possède certaines caractéristiques qui en font, à de nombreux égards, un mécanisme convenant mieux à l'application de l'article 15 de la *Charte* que le processus judiciaire. Premièrement, une législature dispose des pouvoirs nécessaires pour supprimer les inégalités contenues dans les programmes publics de prestations en augmentant le nombre des bénéficiaires (et en autorisant les dépenses additionnelles nécessaires) et englober les membres de groupes, protégés par l'article 15, qui n'étaient pas admissibles auparavant. Il pourrait en effet se trouver des cas où la seule façon dont un tribunal pourrait efficacement supprimer ce type d'inégalité consisterait à appliquer le plus petit commun dénominateur et, ce faisant, à supprimer les avantages prévus pour mettre tout le monde sur le même pied. Il y a gros à parier que cette solution ne plairait ni aux bénéficiaires ni à ceux auxquels on refuse les avantages en question.

Deuxièmement, une législature peut intervenir dans les cas de discrimination dont la suppression exige une action directe. Cela est particulièrement important dans le cas des handicapés, pour qui l'accès à de nombreuses installations ou de nombreux services n'est possible que si des mesures spéciales sont prises pour répondre à leurs besoins. Une législature peut ordonner ce type de mesure, ce qui n'est pas le cas d'un tribunal.

Troisièmement, l'adoption de certaines mesures législatives, même si elles ne découlent pas nécessairement des garanties en matière d'égalité, peut être justifiée, afin d'améliorer la condition de certains groupes autrefois défavorisés. Ce genre de mesure est envisagé au deuxième paragraphe de l'article 15 et, de toute évidence, ne peut résulter d'une ordonnance judiciaire.

législatifs. Dans ces cas, nous avons travaillé sans les œillères qui limitent souvent notre champ d'observation dans un régime fédéral.

Dans d'autres domaines, il nous est apparu souhaitable, mais non absolument nécessaire, que les autorités fédérales et provinciales harmonisent leur action. Il serait logique, par exemple, que les lois concernant les droits de la personne, les normes de travail et les pensions, qui sont toutes des émanations fédérales et provinciales, soient uniformément adaptées à l'article 15. Nous avons donc choisi, dans plusieurs cas, de suivre la voie tracée par l'exemple des provinces qui ont déjà pris l'initiative de supprimer les inégalités contenues dans ce genre de loi. Nous espérons en revanche que certaines de nos recommandations seront suivies par les provinces lors de la révision de leurs propres lois. Selon nous, ce type d'analyse est essentiel à la réalisation de l'objectif global, qui consiste à rendre tout l'éventail des lois, qui touchent les particuliers, conforme à l'article 15.

Lors de l'élaboration de son programme, le Comité a pris comme point de départ un document de travail publié par le ministère de la Justice et intitulé *Les droits à l'égalité et la législation fédérale*. La lecture des mémoires et l'audition des témoins ont permis d'ajouter d'autres questions à la liste initiale. Le Comité a eu pour attitude de tenter de répondre d'une façon aussi exhaustive que possible aux préoccupations formulées au sujet de l'article 15 de la Charte.

Le processus de consultation

Le Comité s'est donné un calendrier d'audiences chargé qui l'a mené dans douze villes du Canada. Les députés ont entendu environ 250 particuliers et organismes (on en trouvera la liste complète à l'Annexe C). Au total, le Comité a obtenu 2 500 pages de témoignages. Outre les mémoires déposés par les témoins pour compléter leur exposé oral, le Comité a reçu presque 550 mémoires, souvent très éloquentes. (Pour la liste complète des mémoires, voir l'Annexe D.)

Ces contributions au travail du Comité ont émané largement de particuliers ou d'organismes et de groupes indépendants du gouvernement. Cependant, le Comité a aussi invité un certain nombre de représentants officiels à exprimer leurs vues quant aux répercussions de l'article 15 sur les ministères et organismes les plus susceptibles d'être touchés, dans l'exercice de leurs responsabilités, par la nouvelle norme constitutionnelle.

Le processus de consultation a servi plusieurs fins importantes :

- Il a permis, d'une façon générale, à la population de se faire entendre, ce qui est essentiel à l'élaboration de programmes législatifs et de politiques gouvernementales bien pensées;
- Il a permis aux groupes visés par l'entrée en vigueur de l'article 15 de faire connaître leurs attentes à l'égard de cette nouvelle disposition de la Charte;
- Il a permis de porter à l'attention du Comité, dans les termes les plus simples et les plus humains, des cas particuliers témoignant des types d'inégalité persistant dans notre société;
- Il a permis au Comité de mieux comprendre les raisons pour lesquelles, dans plusieurs lois fédérales, on établit des distinctions fondées sur des motifs exposés à l'article 15.

N'eut été du caractère précis de notre mandat, qui nous limitait aux questions relevant de la législation fédérale, nous aurions débattu de plusieurs autres problèmes. Nous nous sommes cependant vite rendu compte que dans de nombreux domaines, l'application de l'article 15 exigera la collaboration de divers gouvernements et corps

Il est bien naturel que les préoccupations des Canadiens ne respectent pas toujours les limites des secteurs de compétence respectifs des autorités fédérales, provinciales et municipales. Le Comité en a eu la preuve dans les mémoires qu'il a reçus. L'article 15 s'applique aux autorités tant fédérales que provinciales, dont les municipalités tirent également leurs pouvoirs. Nous n'avons donc pas été surpris de recevoir des plaintes dont l'objet ne relève pas strictement de la compétence du Parlement ni du gouvernement du Canada.

Nous serions en faveur de l'examen des lois article par article, à la lumière de la *Charte*, que le ministère de la Justice pourrait effectuer en collaboration avec les divers ministères et organismes intéressés. Ce processus a commencé et il a déjà porté certains fruits comme en témoigne l'adoption récente de la *Loi de modification législative (Charte canadienne des droits et libertés)*. Cependant, cette mesure ne contient pas un nombre suffisant de dispositions axées précisément sur l'article 15 de la *Charte*. Nous espérons vivement que les principes et les recommandations énoncés dans le présent rapport pourront servir de point de départ à un dépoussiérage continu des lois fédérales avec le plumeau de l'égalité.

Compte tenu de ce qui précède, nous avons axé notre étude sur les grandes questions d'intérêt général sans nous attarder à une vérification détaillée de chaque loi fédérale. Dans certains cas, nous proposons certaines modifications législatives pour assurer le respect des droits énoncés à l'article 15. Dans d'autres, nous proposons plutôt des mécanismes permettant de veiller à ce que ces droits soient respectés dès maintenant et continuent de l'être à l'avenir. En général, nos recommandations reposent sur la conviction que celles-ci sont importantes, non seulement en raison des effets immédiats de leur adoption, mais aussi du point de vue du climat qu'elles créeront en tant que catalyseur pour tout changement futur. Notre objectif doit toujours être la pleine réalisation de l'égalité, laquelle commence par la tâche entreprise par le Comité, mais ne finit pas avec celle-ci.

Nous avons passé en revue les règlements, les politiques et les programmes du gouvernement fédéral ainsi que les lois fédérales, car les restrictions contenues dans la *Charte* s'appliquent tant à l'activité gouvernementale qu'à l'activité législative (article 32 de la *Charte*). À notre avis, pour qu'une législation puisse valablement garantir l'égalité, la même protection et le même bénéfice de la loi, elle doit être interprétée largement, afin d'inclure toutes les mesures gouvernementales.

Méthodologie adoptée par le Comité

Les questions étudiées

L'article 15 est entré en vigueur le 17 avril 1985, trois ans après la promulgation du reste de la *Charte* (on trouvera le texte intégral de la *Charte* à l'Annexe A). L'article 15 étant encore très récent, il est encore loin du poli que confère une longue histoire d'interprétations judiciaires, de telle sorte que le Comité a joué d'une assez grande latitude dans sa façon de comprendre cette disposition que nous sommes plus loin dans l'introduction. Pour le moment, il suffit de dire que nous sommes partis du principe que cet article avait une portée extrêmement vaste.

« Une constitution est rédigée en prévision de l'avenir. Elle vise à fournir un cadre permanent à l'exercice légitime de l'autorité gouvernementale et, lorsqu'on y joint une [...] *Charte des droits*, garantissant la protection constante des droits et libertés individuels [...] [Elle ne doit pas être interprétée] comme un testament de peur qu'elle ne le devienne.

[...] Même si les tribunaux sont les gardiens de la Constitution et des droits qu'elle confère aux individus, il incombe à la législature d'adopter des lois qui contiennent les garanties appropriées permettant de satisfaire aux exigences de la Constitution.



—Le juge Brian Dickson, maintenant
juge en chef du Canada, dans le
jugement de la Cour suprême du
Canada : *Affaire Hunter c.*
Southam Inc. (1983)

L'avènement de la *Charte canadienne des droits et libertés* a intensifié les attentes des Canadiens à l'égard de leurs gouvernements et de leurs législatures. En effet, les libertés et les droits fondamentaux font désormais partie intégrante des fondements constitutionnels du pays et la Constitution énonce en termes éloquents les garanties individuelles jusqu'alors, pour la plupart, inexistantes ou timides.

Des diverses garanties que contient la *Charte*, c'est celle concernant l'égalité et la non-discrimination qui influera sans doute le plus sur la vie quotidienne des Canadiens. En effet, elle aura des répercussions sur de nombreux et importants aspects des relations professionnelles ainsi que sur divers programmes de prestations ou d'avantages visant les Canadiens qui n'appartiennent pas à la population active. Cette importante garantie est énoncée à l'article 15 de la *Charte*. Le mandat du Comité était d'étudier toutes les lois fédérales touchant les individus quant à leur conformité aux dispositions de cet article. C'était une tâche impressionnante, certes, mais le Comité l'a entreprise avec enthousiasme et un esprit ouvert au changement.

CHARTRE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

Article 15

15.(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités, destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Nécessité d'obliger les employeurs relevant de la compétence fédérale à établir des programmes d'équité en matière d'emploi	118
Mesures spéciales	121
Formation	121
À travail égal, salaire égal	123
Les dépenses liées à l'emploi	124
Les examens médicaux et physiques et les autres exigences	124
La garde des enfants	126
Les mesures d'aménagement envisagées	127

Chapitre 14

Questions diverses concernant l'égalité

Utilisation de langage non sexiste dans les lois fédérales	129
Nominations à des charges fédérales	130
Choix offerts aux femmes autochtones	131
Lois relatives aux enfants et aux jeunes gens	131
Garde des enfants après l'échec d'un mariage	133
Violence dans la famille	134
Les femmes et la santé	134
Avortement	135
Pornographie	136
Exercice du droit de vote à l'étranger	136
Droits politiques des fonctionnaires	137
Conjoints des membres des Forces armées	138
Modification de la <i>Charte</i>	138

Chapitre 15

Concrétiser l'égalité

<i>La Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	141
Clause dérogatoire	141
Adaptation raisonnable	142
Discrimination systémique	143
Motifs de discrimination illicite	144
Fonds de contestation judiciaire relatif à l'égalité	144
Processus continu de consultation et d'examen	146

Chapitre 10 L'accès des personnes invalides aux services et aux installations

83	Introduction
84	Droits à l'égalité d'accès aux installations et aux services
85	Le rapport <i>Obstacles</i> et ses répercussions
85	L'accès aux moyens de transport
87	L'accès aux immeubles
88	L'accès aux bureaux de scrutin
88	L'accès à la télévision et à la radio
89	L'accès au service téléphonique et à d'autres modes de communication
90	L'accès à l'information
90	Travail abandonné
90	La lenteur des progrès accomplis
91	Les réactions des invalides
92	Le temps d'agir
92	Coordination au niveau fédéral
93	Initiatives provinciales
93	Nécessité de priorités et de calendriers
94	Consultation avec les invalides
94	Pouvoirs et remèdes statutaires
95	Besoin d'une plus grande collaboration intergouvernementale

Chapitre 11 La déficience mentale

97	Introduction
97	Définition de la déficience mentale
98	<i>Loi électorale du Canada</i>
99	<i>Loi sur l'assurance-chômage</i>
100	<i>Code Criminel</i>
102	Autres questions

Chapitre 12 Le travail à temps partiel

103	Introduction
105	Option de travail à temps partiel
106	Rôle du fédéral
107	Protection des régimes de prestations
107	Une définition uniforme
110	Dévolution et transférabilité des pensions

Chapitre 13 L'équité en matière d'emploi

111	Introduction
112	Fondements constitutionnels de l'équité en matière d'emploi
113	Victimes de pratiques discriminatoires antérieures
114	Besoin de programmes spéciaux
115	Programmes d'équité en matière d'emploi
115	Les initiatives gouvernementales
116	Les initiatives de la Commission canadienne des droits de la personne
117	Projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi et obligation contractuelle

Chapitre 5	L'état matrimonial ou la situation de famille
39	Introduction
40	Distinctions fondées sur l'état matrimonial
41	Reconnaissance des unions de fait
42	Définitions

Chapitre 6	Les pensions et l'égalité
45	Introduction
46	Prestations de survivant
49	Partage des crédits de pension
50	Pension de personne au foyer
51	Sécurité de la vieillesse
52	Prestations aux enfants survivants
52	Tables de mortalité distinctes selon le sexe
54	Admissibilité aux allocations aux anciens combattants
Chapitre 7	Les femmes et les Forces armées
55	Introduction
56	Les femmes dans les Forces armées
57	Politique actuelle en matière d'exclusion
58	Critiques et propositions de réforme
58	Initiatives des Forces armées canadiennes
59	Droit à l'égalité
60	Justifications à l'exclusion des femmes des activités de combat
61	La force physique insuffisante
61	L'absentéisme
62	La promiscuité
62	Une menace à la cohésion des unités militaires
62	Une exposition à la violence et au danger
63	Des inquiétudes à l'étranger
63	Pleine intégration

Chapitre 8

L'immigration	
65	Introduction
66	Objectifs de la politique d'immigration
67	Sélection fondée sur l'examen médical
68	Parrainage de personnes appartenant à la catégorie de la famille par des résidents permanents
69	Résidents permanents et parents aidés
70	Admission de conjoints de fait
71	Adoptions
71	Traitement des demandes d'immigration
72	Parrainage des épouses
73	Concours d'entrée dans la Fonction publique

Chapitre 9

La liberté de culte	
75	Introduction
76	Certaines pratiques religieuses
76	Adaptation raisonnable
79	Congés fériés
80	Législation sur le jour de repos

Table des matières détaillée

Chapitre 1	Introduction	2
	Méthodologie adoptée par le Comité	2
	Les questions étudiées	2
	Le processus de consultation	3
	Le processus législatif	4
	La structure du rapport	5
	Interprétation faite par le Comité de l'article 15 de la <i>Charte</i>	5
	Une large interprétation	5
	Le contexte de l'article 15	6
	À qui s'adresse l'article 15?	6
	Les principes des droits de la personne	7
Chapitre 2	Les prestations de maternité et les prestations pour le soin des enfants	9
	Introduction	9
	Prestations de maternité	10
	Prestations de maternité et prestations pour le soin des enfants :	11
	une recommandation	11
	Mise en application d'un système à deux paliers	12
	Partage des avantages	13
	Admissibilité aux prestations	14
	Distinction entre prestations de maternité et prestations de maladie	15
	Cohérence au sein de la juridiction fédérale	16
	Allocations familiales	16
Chapitre 3	La retraite obligatoire	19
	Introduction	19
	Retraite obligatoire et législation fédérale	20
	Les règles applicables dans le secteur public	20
	Les restrictions quant à la retraite obligatoire	21
	La loi dans d'autres juridictions	22
	Retraite facultative : une solution de rechange	23
	Retraite obligatoire et l'article 15	23
	Modifications rendues nécessaires par la suppression de la retraite obligatoire	26
Chapitre 4	L'orientation sexuelle	29
	Introduction	29
	Deux points de vue sur la question	31
	Situation au Canada	31
	Situation dans d'autres pays	32
	Point de vue du Comité	33
	Cas spéciaux	35
	Cotes de sécurité	36
	Actes sexuels consensuels	36
	Projet de loi C-225	37

TABLE DES MATIÈRES

ix	Table des matières détaillée.....
xiv	Texte de l'article 15 de la <i>Charte</i>
1	Chapitre 1 Introduction
9	Chapitre 2 Les prestations de maternité et les prestations pour le soin des enfants
19	Chapitre 3 La retraite obligatoire.....
29	Chapitre 4 L'orientation sexuelle.....
39	Chapitre 5 L'état matrimonial ou la situation de famille
45	Chapitre 6 Les pensions et l'égalité.....
55	Chapitre 7 Les femmes et les Forces armées.....
65	Chapitre 8 L'immigration.....
75	Chapitre 9 La liberté de culte.....
83	Chapitre 10 L'accès des personnes invalides aux services et aux installations ..
97	Chapitre 11 La déficience mentale
103	Chapitre 12 Le travail à temps partiel.....
111	Chapitre 13 L'équité en matière d'emploi.....
129	Chapitre 14 Des questions diverses concernant l'égalité.....
141	Chapitre 15 Concrétiser l'égalité.....
149	Recueil des recommandations
159	Annexe A <i>La Charte canadienne des droits et libertés</i>
167	Annexe B Liste des audiences
169	Annexe C Liste des témoins
175	Annexe D Liste des mémoires

LE SOUS-COMITÉ SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ

DU

COMITÉ PERMANENT

DE LA JUSTICE ET DES QUESTIONS JURIDIQUES

a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément aux ordres de renvoi des mardis 26 février 1985 et 26 mars 1985, adressés au Comité permanent de la justice et des questions juridiques, le Comité a confié au Sous-comité le soin de les examiner.

Le Sous-comité sur les droits à l'égalité soumet son rapport final à la Chambre et exhorte le gouvernement à considérer l'opportunité de mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport.

En conformité à l'ordre permanent 70(6), le Sous-comité prie le gouvernement de déposer une réponse globale à ce rapport.

Le mercredi 16 octobre 1985

IL EST ORDONNÉ, — Que, nonobstant son ordre de renvoi en date du mardi 26 février 1985, il soit donné instruction au Comité permanent de la justice et des questions juridiques d'autoriser le sous-comité qui étudie la question des droits à l'égalité en vertu de la Charte des droits et libertés à faire rapport directement à la Chambre des communes de ses constatations à cet égard.

ATTESTÉ

M. Kirby
pour Le Greffier de
la Chambre des communes

ORDRE DE RENVOI

IL EST ORDONNÉ, — Que le Comité permanent de la justice et des questions juridiques soit autorisé à faire une étude, à mener une enquête et à présenter un rapport sur les droits à l'égalité en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*;

Que le document intitulé *Les droits à l'égalité et la législation fédérale*, déposé à la Chambre le 31 janvier 1985 (document parlementaire no 331-4/6), soit renvoyé au Comité;

Que le Comité sollicite les vues et opinions de particuliers et d'organismes du Canada sur le sujet du document de travail;

Que le Comité examine les statuts fédéraux, et plus particulièrement ceux dont il est question dans le document de travail, afin d'en assurer la conformité avec la lettre et l'esprit des garanties d'égalité et de non-discrimination contenues dans la Charte;

Que le Comité présente son rapport et recommande tous changements nécessaires ou autres mesures à la Chambre au plus tard le 9 septembre 1985;

Que le Comité soit autorisé à retenir les services d'experts et d'employés professionnels, techniques et de bureau;

Que le Comité soit autorisé à voyager au Canada;

Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si cette dernière ne siège pas lorsque le Comité a terminé un rapport intermédiaire ou final, le Comité fasse état de ses constatations en déposant son rapport auprès du greffier de la Chambre, rapport qui sera réputé avoir été déposé sur le Bureau.

Le mardi 26 mars 1985

IL EST ORDONNÉ, — Que l'objet du projet de loi C-225, loi modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, soit déferé au Comité permanent de la justice et des questions juridiques.

Le jeudi 10 octobre 1985

IL EST ORDONNÉ, — Que, nonobstant l'ordre de renvoi du vendredi 28 juin 1985, le Comité permanent de la justice et des questions juridiques soit autorisé à faire rapport de ses conclusions sur l'objet de cet ordre de renvoi, au plus tard le vendredi 25 octobre 1985.

PERSONNEL DU SOUS-COMITÉ

Directeur de la recherche

Colin McNairn

Conseillers en recherche

Susan Ashley Denis Lemieux Brooke Jeffrey Philip Rosen

(mars-mai 1985)
Service de recherche
Bibliothèque du Parlement

Adjoint à la recherche
David Lee

Éditeurs

Christiane Kaisin

Kathryn Randle

GREFFIER DU COMITÉ

David Cook

Adjointe administrative
Hélène Cousineau

Secrétaire

Edna Perrier

COMITÉ SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ

Président



PATRICK BOYER
Etobicoke-Lakeshore

VICE-PRÉSIDENTS



PAULINE BROWES
Scarborough Centre



MAURICE TREMBLAY
Lotbinière

MEMBRES



ROGER CLINCH
Gloucester



MARY COLLINS
Capilano



SVEND ROBINSON
Burnaby



SHEILA FINESTONE
Mount Royal

Sous-Comité sur les
droits à l'égalité du
Comité permanent de la
Justice et des
Questions Juridiques

Sub-Committee on
Equality Rights of the
Standing Committee on
Justice and
Legal Affairs

Président : Patrick Boyer

Chair: Patrick Boyer

Vice-présidents : Pauline Browes
Maurice Tremblay

Vice-Chair: Pauline Browes
Maurice Tremblay

MEMBERS / MEMBERS

Roger Clinch
Mary Collins

Shella Finestone
Svend Robinson

Le greffier du Sous-comité

David Cook

Clerk of the Sub-committee

Ce rapport est disponible sur cassette auprès
du greffier
du Sous-comité sur
les droits à l'égalité
du Comité permanent de la
Justice et des affaires juridiques
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6
(613) 996-1438

Président : Patrick Boyer

Chair: Patrick Boyer

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité sur les

*Minutes of Proceedings and Evidence of the
Sub-committee on*

Droits à l'égalité

Equality Rights

du Comité permanent de la justice et des questions juridiques of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs

CONCERNANT :

RESPECTING:

Ordre de renvoi

Order of Reference

Y COMPRIS :

INCLUDING:

Le premier rapport à la Chambre

First Report to the House

Première session de la

First Session of the

trente-troisième législature, 1984-1985

Thirty-third Parliament, 1984-85

OCTOBRE 1985

RAPPORT DU COMITÉ PARLEMENTAIRE
SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ
J. PATRICK BOYER, DÉPUTÉ
PRÉSIDENT



Égalité pour tous





CANADA

INDEX

SUBCOMMITTEE ON

Equality Rights

OF STANDING COMMITTEE ON
JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-29

•

1985

•

1st Session

•

33rd Parliament

Chairman: Mr. Patrick Boyer



The Index is available in both official languages.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

L'index est disponible dans les deux langues officielles.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USERS

This Index is a subject-based and cross-referenced index which provides subject analysis as well as corresponding entries under the names of individual Members of Parliament.

Each participating Member and witness has a global entry, based on the order of reference that covers all pages where he/she spoke.

Knowles, Hon. Stanley (NDP—Winnipeg North Centre)
Regional Economic Expansion Department estimates,
1984-1985, main, **15:9**, 11-2, 19



Testimony and debate are analysed for subject content and the entries are arranged alphabetically.

Member subject entry	Knowles Steel industry, 15:9
-------------------------	---

Main subject sub-heading	Steel industry Exports, 15:9
-----------------------------	---

Included in the index are several headings that may be particularly useful; a list under Witnesses shows all appearances by individuals and organizations before the Committee; the heading Orders of Reference lists all matters studied by the committee; the section Procedure records all items of a procedural nature including those listed in the Minutes.

The index is extensively cross-referenced to account for organization of subject detail and varying terminology. Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash “—”.

Women *see* Canadian Forces—Training

A list of dates of meetings of the committee with the corresponding issue numbers may be found under the heading “Dates and Issues” on the following page.

INDEX

HOUSE OF COMMONS SUBCOMMITTEE

OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-THIRD PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1985—

March:	13th, 19th, 20th, 26th, 27th, 1.
April:	16th, 2; 17th, 3; 18th, 4; 23rd, 24th, 5; 25th, 6.
May:	1st, 6; 7th, 7; 9th, 8; 15th, 16th, 27th, 9; 29th, 10; 30th, 11; 31st, 12.
June:	4th, 13; 6th, 14; 13th, 15; 17th, 16; 18th, 17; 19th, 18.
July:	15th, 19; 16th, 20.
August:	26th, 21; 27th, 28th, 22; 29th, 23, 24.
September:	9th, 24; 16th, 25; 18th, 26; 20th, 27; 26th, 28.
October:	29.

Abella report *see* *Equality in Employment*

Ablowitz, Mrs. Marsha (Western Canada Feminist Counselling Association)
Equality rights, 26:3, 93-100

Abortion

Access, 3:9-10; 10:71-3, 75-6, 79; 14:25-6, 28-30; 15:119, 121-2, 134-5; 16:17, 24, 124, 150-1; 20:81-2; 21:83; 23:51-2, 91-2; 27:17
Alberta, 27:15-6, 18
Canadian Medical Association position, 16:20
Catholic hospitals, Quebec, 13:78-9
Hospitals, therapeutic abortion committees, 14:25-6, 29; 22:21, 25-6; 27:15
Jurisdiction, 22:22
New Brunswick, 23:38
Ontario, 22:23-4
Prince Edward Island, 16:19, 25; 22:21-6
Saskatchewan, legislation, Caswell bill, 16:25-6
Birth control method, 10:76-8; 14:27-8; 15:120-1; 17:122; 22:24; 23:55
Canadian Abortion Rights Action League recommendations, 16:21-3
Counselling, 23:54-5
Delays, risks, 16:24
Free standing clinics, 14:29; 16:22, 151; 22:25; 27:19
Handicapped child, 23:48, 51
Legislation, Parliament's sole right to legislate, 17:110, 112
Morgentaler, Dr. Henry, acquittals
Ontario Court of Appeal hearings, 10:79-80; 16:20, 23; 22:25
Quebec, 16:20
Numbers performed, statistics, 16:18-9; 23:45-6, 50-52
On demand, 23:46
Pregnancy resulting from violent attack, 15:121; 23:50-3
Procedures, health and safety, costs, etc., 16:23-4
Pro-choice groups, funding, 16:26
Pro-life opponents, effectiveness as lobby group, 10:78-9
Protection of rights of unborn, Section 15, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 10:42; 14:33; 16:20; 17:108-9, 112, 121-6; 23:45-51
Public opinion polls, 14:27, 29-32; 16:22; 27:16, 19-20
Quebec, 16:23; 27:19
REAL Women of Canada position, 26:140-1
Rights of fathers, 10:42; 17:109-10
Sex education in schools, birth control, etc., 10:78; 14:28, 31; 16:32; 17:126; 22:25
Sex selection abortion, 23:48
Socio-economic reasons, 23:46, 52
United States, comparison, 16:18-9, 22
Women, right to choose, 10:48; 16:17-8; 27:16
See also Criminal Code

Abortion by Choice, Calgary *see* Witnesses

Abortion by Choice, Edmonton *see* Witnesses

Acheson, Mr. John (Canadian Life and Health Insurance Association)
Equality rights, 19:4, 118-29

Acquired immune deficiency syndrome *see* AIDS

Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Witnesses

Adamson, Mrs. Edith (Conscience Canada Inc.)
Equality rights, 26:3, 74-8

Administrative procedures and policies

Federal level, Canadian Charter of Rights and Freedoms impact, 14:87, 90
See also Systemic discrimination

Advertising

Absence of disabled and handicapped, 16:10
Women, sex objects, 23:102

Advisory Committee on Visible Minorities of the City of Ottawa *see* Witnesses

Advisory Committee to the President of the Treasury Board on Employment and Disabled Persons in the Public Service, 16:14
See also Witnesses

Advocacy Research Centre for the Handicapped, 17:77-8, 84-5
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenges, Advocacy organizations; Witnesses

Affirmative action programs 2:34; 4:34; 9:63, 91; 10:84; 11:26-7; 15:8, 85; 16:44; 26:58-60, 65
Alberta Federation of Women United for Families position, 10:42
Boyer remarks, *Bloor West Villager*, 3:25
Canadian Jewish Congress position, 17:7
Canadian Women for Free Enterprise position, 26:120-3
Contract compliance, City of Toronto policies, standards, etc., 16:169-70, 175-6, 181-2
Costs of benefits, etc., 4:47-8; 26:123-4
Definition, 14:143-4; 17:53
Equality in Employment, Abella report recommendations, 9:81, 83-4; 12:46; 17:52, 130-1, 135
Federal government sector, 15:51-2; 16:121; 17:131-2
Litigation, 16:48-9
Mandatory programs, 13:69-70; 16:123, 127; 17:9-10, 52-3; 19:80-1
Models, 2:43-4, 50
Monitoring system, 16:41, 123, 131
New Brunswick, 23:101
Private sector participation, 16:28, 41; 23:80
Provincial government sector, 16:121-2
REAL Women of Canada position, 17:36-7; 26:132, 142-3
Reverse discrimination, 10:34; 12:48; 13:44, 66-74; 16:34-5; 23:80, 82-3; 25:67; 26:133
United States comparison, 13:67, 69
Seniority, anti-nepotism, merit principle, conflicts, 2:44
Similar programs, bilingualism, veterans preference, costs, etc., 2:46
United States comparison, 14:68; 16:123; 17:9-10
See also Canadian Armed Forces—Women; Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Crown corporations; Disabled and handicapped; Employment; Government contracts, purchases, etc.; Government departments; Individual's Rights Protection Act; Public Service; Systemic discrimination; Universities; Visible minorities; Women

Afghanistan, Soviet Union invasion, 16:222-3

Age discrimination, 26:60
Children and youth, 26:42
See also Employment; Mandatory retirement

Age of consent/majority
Guidelines, 20:35
See also Criminal Code

Agg, Mr. Timothy (Vancouver Gay and Lesbian Community Centre)
Equality rights, 9:4, 15-7, 19-20

AIDS *see* Health care—Homosexuals; Homosexuals

Ainsworth, Ms Denise (Fredericton Rape Crisis Centre)
Equality rights, 23:3, 41-2

Air Accessibility Standards for Disabled and Elderly Persons *see* Disabled and handicapped—Air travel; Senior citizens—Air travel

- Air Canada**
 Board of Directors, disabled and handicapped, appointment, **23:59**, 61
 Centralizing operations, **19:113**
 Subcommittee not using whenever possible, M. (Robinson), agreed to, **9:3**
 Transfers/lay-offs, married women out of seniority, **23:100**
- Air India**, Flight 182, June 23/85 crash, political leaders sensitivity, **19:103**, 105-8
- Air travel** *see* Disabled and handicapped; Senior citizens
- Airlines**
 Deregulation, **19:109-10**, 113
 Job security, **19:110**
 Part-time workers, increase at expense of full-time positions, **19:110-12**, 114-7
 Technological changes, "one-stop shopping", etc., **19:110-2**, 115-6
 Two-tiered wage scale, **19:110**
- Aitken, Mr. Don** (Alberta Federation of Labour)
 Equality rights, **10:3**, 82-3, 85-9, 92-5
- Akerly, Ms Klig** (Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group)
 Equality rights, **9:23-4**
- Alberta** *see* particular subjects
- Alberta Association for the Mentally Handicapped**, **27:39-41**
See also Witnesses
- Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons**, **10:49**, 53
See also Witnesses
- Alberta Federation of Labour** *see* Witnesses
- Alberta Federation of Women United for Families**, **10:40-1**
See also Affirmative action programs; Equal pay for work of equal value; Witnesses
- Alberta Native Women's Association** *see* Witnesses
- Alberta Status of Women Action Committee** *see* Witnesses
- Alberta Union of Public Employees** *see* Witnesses
- Alcock, Mr. Stuart** (Individual presentation)
 Equality rights, **26:3**, 41-9
- Alcoholism** *see* Canadian Armed Forces; Homosexuals; Indians
- Alimony** *see* Systemic discrimination—Income Tax Act
- Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists**, **15:28**
See also Homosexuals; Witnesses
- Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce—Lachine East)
 Canadian Charter of Rights and Freedoms, **7:17-20**; **8:20-1**
 Equality, **8:20-3**
 Equality rights, **7:17-20**; **8:20-3**
- Anderson, Mr. Ed** (Canadian Association of University Teachers)
 Equality rights, **25:3**, 46-7, 49-50
- Anderson, Ms Penny** (Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group)
 Equality rights, **9:27-8**, 30
- Anglican Church of Canada** *see* Religious organizations—Homosexuals
- Angrove, Pastor E.** (Individual presentation)
 Equality rights, **17:125**
- Annuities** *see* Insurance; Pensions
- Anti-semitism** *see* Racism
- ARCH** *see* Advocacy Research Centre for the Handicapped
- Arif, Mr. Muhammad** (Multicultural Association of Fredericton)
 Equality rights, **23:3**, 79-81, 83-5
- Armstrong, Ms Marie** (Women's Health Education Network)
 Equality rights, **14:3**, 60-1
- Arnold, Mr. Abraham** (Manitoba Association of Rights and Liberties)
 Equality rights, **12:3**, 47-9, 53
- Arnott, Ms Betty** (Manitoba Action Committee on the Status of Women)
 Equality rights, **12:5-6**, 9-12
- Arts and culture**
 Artistic freedom, **15:34-5**
 Government control, **15:33**
 Government grants and programs, equal distribution of funds, **14:75-6**
 National institutions, CBC, National Film Board, etc., reflecting multicultural nature of country, **14:75-6**, 78
 Performers and artists
 Acting roles for women, disabled and handicapped, and visible minorities, **15:30-1**, 33
 Freedom of association, political rights and activities, etc., **15:31**
 Right to employment with fair compensation, guaranteed by Canadian Charter of Rights and Freedoms, **15:29**, 32-4, 36-7
 Public access, **15:30**, 34
- Ashford, Ms Margaret** (Prince Edward Island Coalition Against Pornography)
 Equality rights, **22:3**, 14-5
- Association des femmes collaboratrices**, **13:49-50**
See also Witnesses
- Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc.**
see Witnesses
- Association of the 17 Divisions**, **13:82-3**, 92-3
See also Witnesses
- Association pour les droits des gais du Québec** *see* Witnesses
- Atcheson, Ms Elizabeth** (Charter of Rights Educational Fund)
 Equality rights, **16:4**, 113-4, 126, 131
- Attenborough, Ms S.** (Canadian Labour Congress)
 Equality rights, **25:3**, 65-6
- Bailey, Ms Phyllis E.** (North American Centre for Ombudscience)
 Equality rights, **13:3**, 59-65
- Baker, Mr. David** (Advocacy Research Centre for the Handicapped)
 Equality rights, **17:3**, 78-82, 84-8
- Baker, Ms Wendy** (British Columbians for Mentally Handicapped People)
 Equality rights, **9:4**, 97-101, 104
- Baldwin, Mr. R.** (Canadian Labour Congress)
 Equality rights, **25:3**, 64-5

- Bankruptcy Act**, replacing "wife" with "spouse", 13:164-5
- Banks and banking**
Women, credit without husbands' signature, 20:75, 79
See also Disabled and handicapped
- Baptiste, Reverend Bev** (Metropolitan Community Church of Winnipeg)
Equality rights, 11:4, 102-7
- Baril, Mr. Daniel** (Mouvement laïque québécois)
Equality rights, 13:3, 75-82
- Barlow, Ms Maude** (Individual presentation)
Equality rights, 19:83-91
- Barnes, Mr. Leslie** (Federal Superannuates National Association)
Equality rights, 19:3, 59-62
- Barry, Dr. Caroline** (New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life)
Equality rights, 23:3, 50-2, 55
- Barry, Mr. Leo** (Leader of the Opposition, House of Assembly of Newfoundland and Labrador)
Equality rights, 21:3, 25-39
- Batcock, Mr. Adrian** (The HUB, Physically Handicapped Centre)
Equality rights, 21:3, 62-7
- Baxter, Mr. David** (Fathers Alberta)
Equality rights, 27:3, 52-3, 57-8
- Baxter, Mr. J.M.** (Individual presentation)
Equality rights, 27:3, 59-60, 64-6
- Baxter, Mrs. Rose-Marie** (Individual presentation)
Equality rights, 27:3, 60-4
- Baya decision** *see* Discrimination—Reasonable limits
- Bean, Mr. Daryl** (Public Service Alliance of Canada)
Equality rights, 25:3, 80-92
- Beaudin, Mr. Peter** (British Columbia Human Rights Coalition)
Equality rights, 26:3, 36-41
- Beck, Mr. Max** (City of Vancouver)
Equality rights, 9:4, 88-94, 96
- Beckton, Ms Claire** (Justice Department)
Equality rights, 1:4-5, 33
- Bédard, Ms Yolande** (Association des femmes collaboratrices)
Equality rights, 13:3, 49-58
- Bell, Ms Anne** (Newfoundland Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, 21:3, 78-93, 95-6
- Bell Canada**, 25:70, 75
See also Employment—Affirmative action programs—Sexual orientation; Equal pay for work of equal value; Part-time workers—Pensions; Pensions; Witnesses
- Bentley, Ms Diane** (Saskatchewan Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, 15:4, 84-91
- Berg, Mr. Henry** (Gayblevision)
Equality rights, 9:4, 6-12
- Bergeron, Rev. Ron R.** (Metropolitan Community Church)
Equality rights, 25:4, 93-102
- Berlin, Mr. Mark L.** (Advisory Committee on Visible Minorities of the City of Ottawa)
Equality rights, 19:3, 74-83
- Bernauer, Mr. Peter** (Canadian Paraplegic Association)
Equality rights, 16:4, 93-4, 96-7
- Better Obstetric and Neonatal Decisions in the New Grace**, background, etc., 14:85-6
- Bhinder case** *see* Employment—Dress requirements
- Bilingualism** *see* Affirmative action programs—Similar programs; Official languages policy/bilingualism
- Bird, Ms Patricia** (Times Change Women's Employment Service)
Equality rights, 16:3, 36-8
- Birth control**
Chastity method, 15:137-8
Information, sex education, etc., 15:117-9
Planned Parenthood, funding, role, etc., 15:119; 21:83
Teenage pregnancies, 15:117, 124; 21:83
See also Abortion; Health care
- Black, Mr. Charles** (Canadian Life and Health Insurance Association)
Equality rights, 19:4, 125
- Black, Mr. Warren** (Employment and Immigration Department)
Equality rights, 9:3
- Black, Prof. William W.** (University of Ottawa)
Equality rights, 2:3, 9-15, 17-8, 20, 26-30
- Blanchette, Ms Denise** (Association des femmes collaboratrices)
Equality rights, 13:3, 50-1, 54-8
- Blind/visually impaired**
Communications, access to government information, etc., 20:118-9, 124-5
Duty-free goods, CNIB endorsement, tariff regulations, 20:120
Economic equality, 20:122
Employment, 20:118
Justice system, jury duty, exclusion, 20:120
Reading centre, Metro Toronto Library, 17:84
Technical aids, 20:119
Transportation, 20:120, 123
Blind/deaf, dual disability, attendants, 20:123
Unemployment rate, 20:122-3
Vocational Rehabilitation Services Act, amending, 20:118
See also Canadian National Institute for the Blind; Diabetes/diabetics; Immigration; Insurance
- Bloor West Villager** *see* Affirmative action programs—Boyer
- Blown, Ms Nerys** (North Shore Women's Centre)
Equality rights, 26:3, 5-11, 13-21
- B'nai Brith of Canada, League of Human Rights**, 24:6-7
See also Witnesses
- Bode, Mr. Jean** (Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc.)
Equality rights, 13:4, 174-8, 183
- Borland, Ms Maureen** (Canadian Paraplegic Association)
Equality rights, 23:3, 59-60, 62-5
- Bouchard, Mr. Mario** (Law Reform Commission of Canada)
Equality rights, 20:3, 5-11
- Boulter, Ms Pamela** (Abortion by Choice, Calgary)
Equality rights, 10:3, 77-9

Bowie, Mr. Douglas B. (Secretary of State Department, Multiculturalism Directorate)
Equality rights, 6:3

Boyer, Mr. Patrick (PC—Etobicoke—Lakeshore; Chairman)

Abortion, 14:33; 17:121, 123-4; 23:49

Affirmative action programs, 19:149

Air Canada, 23:61

Air India, 19:108

Blind/visually impaired, 20:124-5

Canada Elections Act, 10:54

Canada Pension Plan, 5:12; 26:134

Canadian Advisory Council on the Status of Women, 3:25; 4:51-2

Canadian Armed Forces, 14:40, 43, 45; 16:58; 18:4; 19:86, 95;

20:36-7, 77, 95-6, 101; 21:48; 27:20, 25-8, 31-2

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1:26-7, 32; 2:18; 3:4, 16-7; 4:17, 28-9, 41; 7:16-7; 10:36-7; 11:21-2, 48-9, 88; 12:28, 49-52; 13:5, 13; 14:5, 8-9, 39, 46, 61, 71, 75, 84; 16:41, 68-9, 112, 218; 17:21; 19:63, 118; 20:13, 38, 67, 76-7; 21:4-5, 37-40, 45, 47-9, 72-3; 22:48, 122-3; 23:5, 85-6, 94-5, 99; 24:5; 25:73; 26:11-2, 48, 53, 56, 61, 68, 77, 103; 27:38, 55

Canadian Human Rights Act, 24:62

Canadian Human Rights Act (amdt.)(Bill C-225), references, 25:97; 26:95, 112-3; 27:50

Charitable organizations, 11:110-1

Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, 4:17

Constitution, 26:84

Consumer Association of Disabled People of Newfoundland and Labrador, 21:20

Corporations, 23:19

Criminal Code, 25:13

Daycare, 22:41-2

Deaf/hard of hearing, 4:12; 20:51-2, 59-60; 25:74, 77; 26:23, 27

Diabetes/diabetics, 19:28, 31-2

Disabled and handicapped, 10:54; 11:57-8; 16:97; 17:32-3, 88, 97; 19:45-6, 158-9; 20:60; 21:22, 24, 65, 67; 22:77; 23:65-7, 72-3, 77-8; 25:16-7; 26:103

Disabled and the Handicapped Subcommittee, 25:17-8

Discrimination, 13:22-4; 21:48

Divorce, 13:8, 28, 179; 23:112

Education, 23:86

Election as Chairman, 1:7

Employment, 7:24; 14:16-7, 66-7; 19:132, 134; 22:72-3; 23:122-3; 24:10, 18-20, 25

Employment Equity Act (Bill C-62), references, 25:79

Equal pay for work of equal value, 14:66

Equality, 2:15, 49-50; 4:46, 48; 13:62; 14:32-3, 45, 75; 17:56, 83-4; 23:97-9; 25:62-3; 26:156

Equality rights, 1:26-9, 32, 36-8; 2:9, 15, 18, 22-4, 30, 35-6, 49-51; 3:4-5, 16-7, 24-6; 4:4, 12, 17, 23, 28-9, 34, 41, 46, 48, 50-3; 5:4-6, 8, 11-4, 20-3; 6:11, 25, 29; 7:4, 9, 16-7, 20, 24; 8:4, 24; 10:36-7, 47, 54, 60-1, 64, 70-1; 11:5, 16-8, 21-2, 25, 34, 38-9, 46-9, 52, 55-9, 62, 86, 88, 90-2, 110-1, 113-5; 12:4, 13-4, 23-4, 28-9, 42-3, 49-52, 55-6; 13:5, 8, 12-3, 18, 22-4, 28, 31, 37-8, 49, 54, 59, 62-5, 75, 79, 82, 85, 92, 95, 101, 104, 110, 114-5, 120-1, 136-7, 139, 150-1, 154, 156-7, 162, 173-4, 179, 182-3, 186-8, 190; 14:5, 8-9, 13, 16-7, 21, 24-5, 32-3, 37, 39-40, 42-3, 45-6, 55, 58-61, 66-7, 71-2, 75, 82, 84-5, 93, 95, 98-9, 101-2; 16:5, 12-3, 16-7, 26-7, 30, 35-6, 38, 41, 45, 50, 58, 68-9, 77, 82, 89, 91, 97, 103-4, 112, 131-2, 142, 145, 147, 149, 153, 156-7, 163-4, 167-8, 192, 195-7, 203, 211-2, 214, 217-8, 225, 230, 234; 17:5, 9, 12, 14-5, 19-23, 29, 32-4, 43, 45, 52, 54-6, 66-7, 72, 76-7, 83-4, 88-9, 97-8, 101, 106-8, 112-3, 118, 121, 123-5, 127, 134, 138-41; 18:4-10, 14-6, 29, 33, 35, 37-8; 19:5, 9, 14-5, 19, 22-3, 28, 31-2, 45-6, 52, 57-8, 61-3, 68-9, 74, 77-8, 82-3, 86, 90-1, 95, 100-1, 107-9, 111, 114, 116-8, 121, 125-6, 129-30, 132, 134, 136-7, 141, 149-50, 158-9; 20:5, 7, 13-4, 18-9, 24-5, 32, 36-9, 42, 47-9, 51-2, 59-60, 67, 71-2, 76-7, 82-3, 85, 88, 95-6, 100-1, 109, 115-7, 121,

Boyer, Mr. Patrick—Cont.

Equality rights—Cont.

124-6; 21:4-5, 10, 14-6, 20, 22, 24-5, 29, 33, 37-40, 45, 47-9, 51-2, 56, 61-2, 65, 67-8, 72-3, 78; 22:5, 10, 12, 19-20, 26-7, 34, 41-3, 48, 53, 55, 58, 64, 68-80, 91-3, 103, 110, 112-3, 121-5, 136-7; 23:5-6, 19-20, 23-4, 29-30, 33, 36-7, 44-5, 49-50, 61-2, 65-7, 69-73, 77-9, 81, 85-7, 94-5, 97-100, 103-4, 107-8, 112, 116, 118, 121-4; 24:5-6, 10, 18-20, 24-6, 29-30, 32-3, 35-8, 41-2, 47-8, 54, 60-2, 78-9; 25:5, 8, 13, 16-20, 29-30, 32-4, 40, 44-8, 52-4, 62-3, 69-70, 73-4, 77, 79-80, 84, 86, 93, 97-8, 101-2, 105, 109-10, 113, 117, 122-3, 127, 134-5; 26:5, 11-2, 23, 26-7, 30, 34-41, 45-50, 53-7, 61-3, 68, 70-5, 77-9, 84, 92-3, 95, 99-101, 103, 106-7, 112-3, 118, 127-8, 130, 134, 136, 142-3, 147, 152-3, 155-6; 27:5, 9, 11, 14, 16-7, 20, 25-8, 31-2, 37-9, 47-8, 50, 52, 54-7, 59, 66-8

Health care, 12:42; 16:153, 156

Homosexuals, 11:113-5; 13:187-8; 14:37, 42, 45; 19:68; 20:115; 27:66

Human rights, 22:48

Immigration, 10:54; 16:211-2; 23:121-2; 24:20, 23-6, 29-30, 35-7; 25:8

Indians, 2:22; 26:92; 27:37

Insurance, 19:121, 125-6; 20:18, 32

Japanese-Canadians, 17:19-20; 19:108

Judges, 22:48

Justice, 22:34, 48, 68-76

Legislation, 4:50-1

Mandatory retirement, 5:11-4

Nielsen, references, 26:152

Old age pensions, 27:9

Part-time workers, 13:120-1; 14:95, 98-9, 101; 17:138-9; 19:116; 23:103

Peace Tax Fund, 26:77

Pensions, 16:27; 17:118; 22:99-100

Pornography, 20:42, 47-8; 22:10, 12, 19; 23:107

Prince Edward Island Human Rights Commission, 22:121-2

Procedure

Advertising for submissions, 1:20-3; 7:9; 11:49; 14:8

Briefs, distribution, 14:24-5; 25:20

Briefs, written, 11:91-2

Canadian Participation Challenge, 10:106

Chairman, absence, 20:67

Chairman, commenting/editorializing on Members' questions, 2:23-4

Clerk, introduction, 1:11-2

Documents, 1:23-4; 6:11; 11:49, 55-6; 22:76

Election of Vice-Chairmen, 1:7-8, 13-5

M. (Collins), 1:9

In camera meetings, 4:41

Meetings

Delays, 24:61-2; 25:5, 53

Extending, 18:79

Meal breaks, cancelling, 16:142

Running behind schedule, 16:157, 203; 17:89; 25:45

Scheduling, 1:15-6, 24, 27, 31; 2:30

Signing for the deaf, 16:58; 19:5; 20:126; 21:4; 22:53, 77; 23:5; 24:62; 26:5, 100; 27:67-8

Simultaneous translation, 21:4; 22:53; 23:5; 27:67

Members, introduction, 1:9-10, 13

Members, name cards, 16:132

Motions, inadmissible by non-Members, 18:7

Organization meeting, 1:7-31

Power failure, contingency plans, 20:83

Printing, minutes and evidence, 1:17-9

Proceedings, filming, 11:16-7; 13:65

Proceedings, witnesses not permitted to record, 13:59

Boyer, Mr. Patrick—Cont.Procedure—*Cont.*

Questioning of witnesses

Member giving up time, **22:121**Non-committee Members, **18:8, 29, 38**Public servants unable to answer policy questions, **18:15-6**Rotation, **18:14, 29, 33, 35**Time limits, **17:107; 19:46**Quorum, **1:19; 5:4-6, 14; 25:53**Reports to Committee, **1:17; 17:134; 25:110**Minority reports, **1:18, 25-6**Research Co-ordinator, introduction, **1:12**Room, smoking/non-smoking, **11:52**Votes in House, meeting adjourning and reconvening after vote, **1:37**Votes in House, meeting continuing, **1:36**

Witnesses

Appearance before Subcommittee, **7:9; 10:95; 18:5-7; 21:16, 25**M. (Robinson), **18:7-9**Asking questions from floor, **22:103**Expenses, Subcommittee paying, **1:20**Insufficient notice, **16:37-8**Remarks, **26:74-5**Statements, **10:60-1, 70-1, 82, 96-7, 99; 11:17-8, 25, 46; 12:14; 13:65; 14:5; 17:34, 45, 52, 67, 107; 20:85, 88; 23:20, 36-7; 25:80, 113**Statements/submissions from audience, **17:106**Public Service, **19:61**Rape, **25:13**References *see* Affirmative action programsReligion, **19:52, 57-8**Religious organizations, **13:79; 24:47-8**Royal Canadian Mounted Police, **6:25; 13:92; 25:109**Senate, **20:100**Senior citizens, **5:20-2**Social development, **20:71**Subcommittee, **1:27-9; 14:60; 19:100; 25:110; 26:35, 50; 27:67**Unemployment insurance, **4:46, 48; 5:22-3**Unions, **23:107-8**Universities, **16:77, 89**Visible minorities, **19:77**War Veterans Allowance Act, **22:123-7**Women, **10:47; 21:56, 61; 26:136****Boyse, Ms Helen** (Alberta Native Women's Association)Equality rights, **27:3, 32-9****Brabander, Mr. Richard** (Bell Canada)Equality rights, **25:3, 76-9****Bregman, Mr. Paul** (B'nai Brith Canada, League of Human Rights)Equality rights, **24:3, 12-9****Brehaut, Ms Lyle** (Prince Edward Island Coalition Against

Pornography)

Equality rights, **22:3, 18-20****British Columbia** *see particular subjects***British Columbia Association of Social Workers** *see* Witnesses**British Columbia Coalition of the Disabled** *see* Witnesses**British Columbia Human Rights Coalition** *see* Witnesses**British Columbia New Democratic Party Women's Rights Committee**
see Witnesses**British Columbia Women's Liberal Commission**, **9:115-6***See also* Witnesses**British Columbians for Mentally Handicapped People**, **9:98***See also* Witnesses**Broadcasting**Policy, ethnic community/organizations representations to CRTC, **7:11**Radio and television, content regulations, reflecting multicultural character of Canada, **13:41, 46-8**Women in the media, portrayal, CRTC regulations, **14:145; 15:52****Brodsky, Ms Gwen** (National Association of Women and the Law)Equality rights, **17:3, 46-51, 55-6****Brooks, Prof. William** (St. Lawrence Institute)Equality rights, **13:3, 70-1****Browes, Mrs. Pauline** (PC—Scarborough Centre; Vice-Chairman)Abortion, **14:30; 22:22-3; 23:50-1**Affirmative action programs, **13:159; 25:67**Airlines, **19:111-4**Blind/visually impaired, **17:84**Broadcasting, **13:46-7**Canada Pension Plan, **4:48; 10:104; 12:31; 13:106-7; 22:100-2; 23:106; 25:118**Canadian Armed Forces, **10:39-40, 126-7; 14:42; 16:55; 17:73;****18:25-7, 35; 19:9-10, 87-8, 99-100, 158-9; 23:33, 95-6; 24:55-7**Canadian Charter of Rights and Freedoms, **2:29, 40; 4:24; 10:20-1, 29, 88; 11:51; 13:166-7; 15:154-5, 170; 16:82, 136-8; 19:71-2; 20:37, 77-8; 21:46, 86; 22:51; 23:83-4; 24:42-3; 25:40-1, 99**Canadian Human Rights Act, **24:76-7**Census, **13:19**Daycare, **16:32; 25:117-8**Deaf/hard of hearing, **20:52-3; 22:85-6, 90**Diabetes/diabetics, **19:29; 20:19**Diefenbaker, **28:9**Disabled and handicapped, **4:24; 10:56; 11:15; 15:68, 145; 16:15, 95-6; 17:31-2, 84; 21:20-2, 67; 23:73-5**Divorce, **13:131-2; 21:104; 23:114-6**Domestic workers, **21:74; 22:63**Education, **10:28; 11:98-9; 16:148-9; 23:44**Election as Vice-Chairman, **1:7-8**Employment, **13:167; 19:82, 132-3, 158; 23:15; 24:42-3; 25:67-8, 74-5**Employment and Immigration Commission, **22:62-3**Employment Equity Act (Bill C-62), **19:82**Equal pay for work of equal value, **12:11; 23:15**Equality, **2:38; 11:23, 30-1; 18:24-5; 21:46-7**Equality rights, **2:23, 29, 38-40; 4:24, 41-3, 48-9; 5:4-5, 10-11; 6:25; 10:9, 20-1, 28-9, 39-40, 49, 56, 66-7, 88-9, 104, 110-4, 126-7; 11:15, 23, 30-1, 51, 61, 66, 71-2, 84, 92, 98-9, 106-7; 12:11, 31; 13:19, 38-9, 46-7, 72, 106-8, 131-2, 159-60, 167-9, 190; 14:9-10, 23, 30, 42, 58-9, 65, 75-6; 15:5, 11, 13-4, 20-1, 27-8, 32, 37-8, 46-7, 56, 61, 68, 77, 84, 87, 105, 109-10, 116, 123-4, 133-4, 138, 140, 144-5, 154-5, 160, 166-7, 170-1, 176-7, 181-2; 16:15, 21, 31-2, 42, 49, 55, 70-1, 82-3, 95-6, 109, 117, 123, 136-8, 148-9, 153-5; 17:31-2, 66, 73, 84-5, 112-3, 132-3, 137; 18:24-7, 35; 19:9-10, 28-9, 49, 52-3, 71-2, 82-3, 87-8, 99-100, 103-5, 111-4, 127-8, 132-3, 142-4, 158-9; 20:19-21, 37, 52-3, 61, 77-8; 21:11-3, 20-2, 36-7, 45-7, 57-8, 67, 73-4, 85-6, 96, 99, 104; 22:13-4, 20, 22-3, 28-34, 51-3, 62-3, 85-6, 90, 100-1, 125, 129, 132-5; 23:14-6, 33, 43-4, 50-1, 55, 73-5, 83-4, 95-6, 106, 114-6, 119-20; 24:42-3, 54-7, 75-7; 25:32-3, 40-1, 47, 49-50, 67-8, 74-5, 98-9, 103-4, 117-8, 127; 28:9-11**Families, **17:112-3**Gays of Newfoundland, **21:12-3**Government boards, agencies and commissions, **23:44, 106**Health care, **14:9-10, 58-9; 15:123-4; 16:154-5**Homosexuals, **10:20, 28; 11:61, 84; 21:12**Human rights, **22:51-2**

Browes, Mrs. Pauline—Cont.

- Human Rights Standing Committee, 23:83
- Immigration, 11:71; 16:42; 19:103-5; 21:12-3; 23:118-20; 25:32; 28:10-1
- Immigration Act, 28:9
- Income tax, 4:42; 10:89; 17:84
- Indians, 13:38-9; 15:166
- Insurance, 19:127-8; 20:20-1
- Judges, 16:70-1; 23:44
- Justice, 20:37; 22:31-3, 100
- Lesbians for Equality, 11:92
- Mandatory retirement, 5:10-1; 13:160; 15:145; 20:37; 23:15
- Metropolitan Community Church, 25:98
- Metropolitan Community Church of Winnipeg, 11:106-7
- Multiculturalism, 14:75-6; 16:42
- Multiculturalism Department, 23:84
- Old age pensions and guaranteed income supplement, 10:66
- Part-time workers, 10:104; 16:31, 49; 19:111-2; 21:73-4; 22:101; 25:74
- Pornography, 22:13-4
- Procedure
 - Advertising for submissions, 1:22-3
 - Chairman, absence, 20:61
 - Chairman, commenting/editorializing, 2:23
 - Election of Chairman, M., 1:7
 - In camera* meetings, 4:41
 - Meetings, 1:31; 20:61
 - Members, introduction, 1:10
 - Organization meeting, 1:10, 19, 22-3, 31
 - Proceedings, 13:131; 15:27, 167
 - Questioning of witnesses, 22:30
 - Quorum, 1:19; 5:4-5
 - Reports to Committee, 15:11; 17:132-3
 - Room, 15:61
 - Witnesses, 1:20; 15:20-1, 28, 105, 116, 144, 155; 16:117
- Religion, 19:52-3
- Royal Canadian Mounted Police, 6:25; 10:9; 25:103-4
- St. Lawrence Institute, 13:72
- Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network, 15:47
- Senate, 23:44
- Senior citizens, 10:66-7
- Subcommittee, 21:46
- Toronto Women's Health Network, 16:153
- Training programs, 14:23, 65
- Unions, 23:106; 25:68
- Universities, 16:83; 23:44; 25:50
- War Veterans Allowance Act, 22:125, 132-5
- Women, 15:46-7; 19:142-3; 21:57-8

Brown, Mr. Larry (Saskatchewan Government Employees Union)
Equality rights, 15:4, 95-104

Brown, Ms Mona (Manitoba Association of Women and the Law)
Equality rights, 12:3, 13-4, 19-234

Brown, Mr. Robert L. (Canadian Institute of Actuaries)
Equality rights, 20:3, 14-25

Bruce, Ms Mary (Corporation of the City of Toronto)
Equality rights, 16:4, 180, 185

Bublick, Ms Renate (British Columbia Women's Liberal Commission)
Equality rights, 9:4, 115-24

Buchanan, Ms Susan (Prince Edward Island Council of the Disabled)
Equality rights, 22:3, 82

Burchuk, Ms Audrey (Manitoba Teachers' Society)
Equality rights, 11:3, 26-31, 33-4

Burg, Ms Francisca (REAL Women of Canada)
Equality rights, 17:33

Burke, Ms Lora (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists)
Equality rights, 15:3, 32-3, 36

Burstall, Ms Shirley (Calgary Birth Control Association)
Equality rights, 27:14, 17-9

Business and Professional Women's Club, Montreal, 13:111
See also Witnesses

Business and Professional Women's Clubs of Ontario *see* Witnesses

Byers, Ms Barbara (Saskatchewan Government Employees Union)
Equality rights, 15:4, 92-5, 99-104

Cadieux, Ms Rita (Canadian Human Rights Commission)
Equality rights, 8:3, 23-4

Cail, Ms Shirley (Veterans Affairs Department)
Equality rights, 22:3, 123-37

Calgary, Alta. *see* Subcommittee—Travel schedule

Calgary Association of Women and the Law, 27:5, 9, 13
See also Witnesses

Calgary Birth Control Association, 27:14-5
See also Witnesses

Calgary Friendship Centre *see* Indians

Cameron decision *see* Discrimination—Reasonable limits

Cameron, Prof. Neil (St. Lawrence Institute)
Equality rights, 13:3, 66-9, 72-4

Campbell, Ms Barbara (Multicultural Association of Nova Scotia)
Equality rights, 14:3, 71-2, 79-80, 83

Campbell, Mr. Gus (Prince Edward Island Council of the Disabled)
Equality rights, 22:3, 79, 81-2, 85-6, 90-1

Campbell, Ms Janet (Women's Health Education Network)
Equality rights, 14:3, 46-55, 57-60

Canada Assistance Plan *see* Disabled and handicapped

Canada Elections Act *see* Canadian Armed Forces—Dependent spouses; Systemic discrimination

Canada Employment and Immigration Commission, Manpower
Centres, staff, training programs, etc., 22:62-3

Canada Health Act *see* Health care—Midwives

Canada Labour Code *see* Public Service—Collective bargaining rights

Canada Pension Plan, 22:94, 106-7
Amendments, 14:111
Benefits, expanding, 17:17; 25:59, 116; 27:6, 13-4
Contributions, subsidizing those earning less than average male worker, 14:117
Contributors, all from age 8 to 64, 23:93
Disability insurance, 23:59
Home-makers pension, 4:48; 10:98, 104-5; 12:11-2, 31; 13:97-8, 106-8, 111, 114, 148, 150; 14:115; 15:43, 85; 17:55, 58; 19:142-3; 21:70-1, 76, 78, 83; 22:97, 99-102, 105-6; 23:101, 106, 118; 25:118; 26:19-20, 134, 140; 27:6, 11-2
Canadian Labour Congress position, 25:63-5, 120
Liquid assets exemption, increasing, 23:59
Mandatory retirement, abolition, impact, 5:12
Native people, Indians, etc., 10:5

Canada Pension Plan—Cont.

- Portion of retirement income, increasing to 50%, **14:114-5**
- Religious orders, eligibility, **17:117**
- Social purpose, **17:62-3**
- Survivor benefits, **22:94**
- Vesting requirements, **25:116**
- Women working for/with husbands, **13:54, 97**
- See also* Disabled and handicapped—Disability benefits; Systemic discrimination

Canada Post Corporation, mail sorting, written test for applicants, eliminating intellectually disadvantaged, **4:19-20**

Canada Shipping Act *see* Disabled and handicapped; Women

Canadian Abortion Rights Action League, **16:17, 26**

See also Abortion; Witnesses

Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter *see* Witnesses

Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter *see* Witnesses

Canadian Advisory Council on the Status of Women

- Abolishing, **3:25; 4:51-2**
- Objectives, mandate, etc., **4:45, 48**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenges; Prostitution—Legislation; Witnesses

Canadian Air Line Employees Association, **19:109**

See also Witnesses

Canadian Armed Forces

- Alcoholism, **10:128-9**
- Common-law relationships, **18:33; 27:24**
- Dependent spouses, Canada Elections Act regulations, **11:46, 49; 12:22; 26:9, 17; 27:24**
- Dependent spouses, rules and regulations relating to freedoms of assembly, association, speech, etc., **23:34; 27:20-32**
- Disabled and handicapped, recruiting, **4:8-9, 18-9; 10:51, 55, 129; 15:59-60, 62, 64, 68; 16:90, 93; 18:14, 25-6, 34, 36-7; 21:17-8; 25:37; 26:102-5**
- Enlistment requirements, weight, height standards, etc., **10:129**
- Homosexuals, recruitment and membership policy, **6:10; 9:7, 10, 32-4, 80, 124; 10:125-6, 128; 11:21, 29, 33, 78-9, 108; 13:104, 135-6, 153-4; 14:34-5, 38-43; 15:8, 169, 179-80; 16:115-6, 135-6, 138, 188, 194; 17:111; 18:4, 18-20, 31-2; 19:85-6, 97; 20:104-5, 109; 21:7, 44; 24:59; 25:26-7, 38; 26:43, 48, 94, 110, 112, 114, 143-7; 27:48**
- Canadian Forces Ship *Shelburne*, discharge of five lesbians, **14:12-3, 38, 40; 15:54; 16:134-5, 139; 17:65, 131-2; 21:7, 10-11; 26:18; 27:61**
- Greece, **14:41-2**
- United Church of Canada position, **17:70-1**
- Macho image/attitude, **20:94-5, 101**
- Mandatory retirement, **2:42-3; 18:4; 24:52-3, 57**
- Queen's Regulations and Orders, amending to conform with Canadian Charter of Rights and Freedoms, **18:9-10, 24-5, 31, 35-6**
- Religious festivals/occasions, leave to observe, **18:20**
- Sikhs, khaki turbans, **10:129; 14:106-7; 18:20**
- Training, military trades, recognition in civilian life, **18:26-7**
- Uniforms, changing colour, costs, **22:132**
- Women, **20:36-7; 21:48-9**
 - Affirmative action programs, **19:19-20**
 - Compassionate leave rights, **13:105**
 - Directorate of Women Personnel, **18:32-3**

Canadian Armed Forces—Cont.**Women—Cont.**

- Document, *Equality Issues in Federal Law: Canadian Forces Policy on the Employment of Women*, **18:15-6, 33; 19:15-6, 96**
- Maternity/sick leave benefits, **13:104-6; 19:14, 20-1; 20:93, 96-7**
- Promotions, senior positions, etc., **13:105; 18:13, 24; 23:96**
- Roles, including combat, **1:35; 3:10; 9:131-2; 10:39-40, 45, 113-29; 11:20-2, 27, 46; 12:6, 10, 22, 26-7; 13:101-5; 15:169; 16:51-8; 17:73, 110; 18:4, 9, 11-3, 17, 21-3, 27-31, 33-4; 19:5-13, 15-22, 83-100; 20:77, 84, 91-7, 101; 23:33, 91, 95-6; 24:51-2, 55-7; 25:40; 26:9, 15-7**
- Royal Commission on the Status of Women, recommendations, **18:21-2; 19:6, 92, 98-9**
- Sexual harassment, Bonnie Robichaud case, **16:99, 105; 20:93, 98**
- SWINTER trials, results, **18:14, 17-8, 21, 25; 19:5-7, 11, 13-7, 94**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15

Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities, **19:32-3**

See also Witnesses

Canadian Association for Community Living, **25:6; 27:40**

See also Witnesses

Canadian Association of the Deaf, **4:12**

See also Witnesses

Canadian Association of University Teachers *see* Witnesses

Canadian Bar Association *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Entrenching; Judges; Witnesses

Canadian Bill of Rights *see* Equality—Canadian Charter of Rights and Freedoms

Canadian Broadcasting Corporation

- Public service commercials, refusing advertising for homosexual oriented organizations, **20:105, 115-6**
- See also* Arts and culture—National institutions

Canadian Charter of Rights and Freedoms, **26:129**

Collective/individual rights, **28:7-8**

Compliance

- Applying to Cabinet decisions, political decisions, Royal Prerogative, etc., **12:45**
- Courts and Legislatures, role, **23:22-3**
- Federal government role, **15:7, 125, 130-1; 16:60-4, 113; 25:29; 26:53-4**
- Monitoring system, independent assessment board, **2:14; 9:110; 12:55; 16:68, 75; 17:63-4; 20:65, 71, 121-2; 23:80, 82-4; 25:28-9; 26:50-5**
- Non-litigation methods, voluntary sector role, **20:66-70; 23:23**
- Court challenges, **2:37; 11:42-3; 12:15; 14:120; 15:7**
- Advocacy organizations, LEAF, ARCH, etc., role, **2:16, 19; 3:14, 18-9; 4:8; 15:140-4; 17:128-9; 23:32-3**
- Alternatives, **2:7-8, 29; 5:19; 9:86-7, 119-20; 10:35; 11:28; 15:22; 25:70-1; 26:36, 39, 51, 56**
- Canadian Advisory Council on the Status of Women, role, **4:40-1**
- Canadian Ethnocultural Council, participation, funding, etc., **7:19-20**
- Class actions, **23:79, 81**
- Coalition of Provincial Organizations for the Handicapped, role, **4:22-3; 11:17; 21:20**
- Funding, **1:38-9; 2:14-9, 29-30; 3:15-6; 4:7-8, 24, 27-8; 9:35-6, 41-2, 52, 63, 66, 82-3, 88, 93, 128; 10:35-9, 81-2; 11:51; 12:24, 45; 13:14-6, 20, 34, 79; 14:8, 12, 54, 61, 63, 120, 123-4, 135-6, 142; 15:9-10, 50, 97-8, 128, 136-7, 139-41, 176, 179-80; 16:60, 62-3, 72-3, 75, 107, 113-4, 131, 163, 166-7, 190; 17:51, 64, 128-30, 132; 19:102-3; 20:37, 65-8; 21:23, 41, 46, 49, 68-9, 85;**

Canadian Charter of Rights and Freedoms—Cont.

Court challenges—Cont.

Funding—Cont.

22:45-6; 23:20-1, 26-7, 32-3, 81, 87; 25:21-2, 28, 31-2, 127-9;
26:36, 38, 42, 50, 77; 28:7, 18, 21-3

Government role, 9:90; 12:45-6, 50-3; 26:51

Narrow perspective, 21:35

National Advisory Council on Aging, position, 5:19

Courts interpreting, usurping Parliament's right to legislate,
25:111-2, 133-4

Cultural rights, 15:29

Entrenching in Constitution, Canadian Bar Association role, 16:59

Equality of opportunity, 12:4

Federal laws, conforming, legislation, consultations, etc., 1:26-7,
33-7; 17:7-8, 128

Background papers, statute audits, departmental studies, etc.,
from previous Liberal administration, availability to
Subcommittee Members, 1:29-30, 38; 21:44-5

Canadian Human Rights Commission brief, 8:14-5, 23-4

Conflicting statements, 16:73-4

Discussion Paper on Equality Issues in Federal Law, 2:37, 39;
3:9, 14-5, 17; 7:16-7; 9:79, 89-90; 11:20-1, 39-44, 48-9; 12:8,
15; 13:148, 156; 14:84; 16:41, 46, 62, 113, 125-6; 17:60; 23:87,
94; 26:7, 11-2, 43, 48-9

Tone-indexed audio cassette, availability, 11:55

Justice Department role, 21:43

Legislation (Bill C-27), 2:16-7, 19; 4:5, 22; 8:10; 9:61; 12:14;
13:164-7; 15:6-7; 16:46, 74, 116-7; 26:53

Priorities, 10:21-3

Proceeding cautiously, 20:37-8

Statute audit, regulations, review, etc., 2:18-20, 24-6; 4:49; 7:20-1;
9:81, 131-2; 11:6, 55; 12:17; 16:60-1, 64-5, 68-70, 74, 112;
17:46-7, 50-1; 20:66-7; 21:80; 23:33, 88; 25:18

Subcommittee hearings, rehashing old studies, encouraging delay,
etc., 2:47; 9:61, 67; 20:72-3; 23:100

Subcommittee, role, mandate, etc., 1:32-6; 2:39-41, 46; 3:4-6,
11-2, 16-7; 4:4, 28-9, 34-5, 49; 5:16-7, 23; 7:10, 16-7; 8:4-5,
9-10, 17; 9:6, 62, 67, 88, 92; 10:4, 82-3, 85; 11:5, 26, 41-2, 48;
12:15, 48-9; 13:5, 12-3; 14:5, 46, 61; 15:24, 69-70; 16:46, 68-9,
124; 17:57, 65; 20:38, 76-7; 21:40-1, 43-4, 73; 23:5, 23-4, 79,
94, 99; 24:5; 25:70, 73, 132-3; 26:103; 27:55

Three year moratorium to allow federal and provincial
governments to bring legislation into compliance ending Apr.
17/85, 2:181; 3:5; 9:78-9, 92-3, 109; 11:20; 12:13, 44; 13:147,
164, 166; 14:8, 148; 15:6, 17, 22, 57, 66, 124; 16:43, 75, 91;
17:6; 21:43, 68, 72; 23:87-8, 99; 25:111

Timetable, priorities, 3:23

Federal-provincial relations, 21:45

God, supremacy, recognition of religious principle, separation of
church and state, etc., 13:76, 79-81; 19:136

Impact, education, public discussion, etc., 2:45; 23:21, 29

Implementation, Parliament role, 14:124; 25:55-6

Implementation, scope, 17:5-6, 127-8

Individual's rights, public and private, 26:57-61, 68, 119

Levels of scrutiny doctrine, 3:7; 4:38; 17:80, 128

Majority/minority viewpoints, 2:17-8; 3:6, 11, 21; 8:5; 9:79-80; 11:33

Motherhood, including, 16:216

Municipal by-laws, conforming, 15:154-5

Peace, including, 16:217, 220

Physically handicapped, including, COPOH role, 4:17, 21-2;
12:38-9

Private sector, complying, 3:19; 11:24-5; 12:47, 49, 52; 15:15-6,
25-6; 23:85; 26:52-3, 55-6

Property rights, including, 16:218-9; 17:136-7

Provincial laws, conforming, 2:37; 23:79, 81-2, 85-6

British Columbia, 9:128

Manitoba, 11:18, 24

Canadian Charter of Rights and Freedoms—Cont.

Provincial laws, conforming—Cont.

New Brunswick, 23:89-90

Nova Scotia, 14:132, 148

Saskatchewan, 15:24-5, 51, 53, 57-8

Statute audits, 23:31

Quebec, application, 13:112

Quebec Charter of Human Rights and Freedoms, comparison,
13:140-4

Reproductive function, control, 2:46; 10:74-5, 79-80

Rights existing in accordance with principles of fundamental justice,
10:41; 16:61, 65-6

Rights not included, 16:215-6

Section 1, reasonable limits clause, 10:4-5; 12:20-1; 13:165; 15:49,
95, 97, 100, 104, 168-9; 17:21; 22:122-3; 25:72

Section 15, 9:109, 116; 12:16; 13:163-4, 168-9; 16:67; 21:45;
26:50-1; 28:9

Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action
proposals, 13:40-2

Affirmative action programs, 12:46

Applying to all government activities, decisions, Public Service,
etc., 20:5-13

Canadian Armed Forces exemption, 23:31, 34; 24:50-1, 53-4

Collective bargaining rights, 15:95; 25:46

Community standards, 11:30, 34

Courts interpreting, 2:6-7, 9, 12, 41-2, 48-9; 8:11; 10:4; 12:44;
16:62; 21:26-7, 33-5, 37-9; 23:89

United States comparison, 2:49; 21:26-7

Disabled and handicapped, inclusion, 11:12; 14:122, 135; 15:58,
66-7

Employment status, 15:16

Enumerated categories, open ended list, 9:80, 90, 93, 123-4,
129-30; 11:22; 12:4, 47, 53-5; 15:26, 35, 112, 114, 126-30,
132; 16:76, 98-9, 109, 137; 17:6-7, 10-1, 14, 47; 19:54, 70-2;
20:107-8, 113; 21:13-4, 29, 33-5, 37, 47-8, 85-7; 22:46-8, 50-1;
23:21-2, 26, 28, 31, 88; 24:69; 25:40-1, 46, 99; 26:36, 40-1, 69

Equality rights section not non-discrimination section, Canadian
Bar Association position, 16:66-7

Immigration, application, 11:71-2

Individual compliance, 12:45, 50

Limitations, set by Section 1, 3:20; 4:30; 12:17; 16:60, 67; 17:7,
128; 18:10-1, 18; 21:69; 24:50

Marital status, 12:8, 53; 13:9; 15:16, 18, 35-6; 16:137-8; 17:47;
21:72, 86; 25:38-9

Mentally handicapped/disabled, including, 17:99

Pedophiles, including under sexual orientation, City of Moose Jaw
brief, 15:147-9

Political beliefs, including, 16:218, 224

Political patronage, 21:29-30, 36

Province to province rights, 23:85-6

Regional disparities, federal-provincial employment projects,
21:27, 35-7

Relationship to other sections, paper, *A Walk Through the
Charter*, Prof. Bill Black, 7:9

Religious beliefs, 24:40, 42-3

Section 33, impact together, 7:17-8; 12:46; 15:16-7; 20:78

Sex discrimination, including pregnancy and reproductive
capacity, 17:61; 22:113-4

Sex discrimination, including sexual preference, 19:71-2; 21:9

Sexual orientation amendment, including, 9:72, 74; 10:34, 36;

11:21, 29, 35-6, 44, 61, 79-81, 86-7, 89, 111; 12:7-8, 49, 53;

13:134-5, 138, 183, 186; 14:51; 15:6, 8, 16, 18, 35-6, 54, 99,

110, 114-5, 127-9, 169, 177-80; 16:76, 125, 136-7; 17:47, 65-6,

111; 19:63, 66-7, 69-72; 20:103, 108-10; 21:8-10, 13-4, 47, 69,

72, 80, 86; 25:25-6, 28, 38, 40-1, 43, 47, 97; 26:93, 111-3;

27:48-51

Systemic discrimination, eliminating, 12:8, 16-7, 46; 14:107

Canadian Charter of Rights and Freedoms—Cont.

Section 15—*Cont.*

Tool of change, 3:12

Unintentional discrimination by effect not intent of legislation, 2:11; 9:80-1

Union rights, 10:87

See also Abortion—Protection of unborn; Canadian Armed Forces—Queen's Regulations and Orders; Canadian Human Rights Act; Families

Section 25, recognition of existing aboriginal and treaty rights, 8:21; 12:44; 13:36-7; 15:158; 28:8

First Ministers' conference, 27:38

Native women, equality, Native Women's Association of Canada proposed amendment, 15:158, 160

Section 27, preservation and enhancement of multicultural heritage, 2:18; 7:5; 8:21; 9:109; 14:71, 73, 75, 77-8; 15:106, 170; 16:40; 26:61; 28:8-9, 23

Enforcement in conjunction with Section 15, 7:15-6

Section 28, recognition of sexual equality, 3:8; 4:29-31, 34, 38, 41, 44-5; 11:20, 27, 39-44, 47, 49; 12:15-6, 20-1, 26; 17:48, 128; 20:99-100; 21:68; 23:87, 94-5

Native women, including, 15:164

Sections 1 and 33, non-application, 15:16-7, 106; 20:99-100; 23:88

See also Systemic discrimination

Section 29, privileges of denominational separate and dissenting schools, 8:20; 13:76-7, 79-82; 19:101

Section 32, application, 15:15

Section 33, 13:40; 15:157-8, 168, 172; 17:21; 20:77; 21:68, 79

Abolishing, 13:14, 16; 16:216-7; 21:77

Monitoring of federal and provincial legislation impacting Section 15, 7:18-9

Opting out provisions, 2:7; 10:83; 12:46; 15:7; 26:39

Alberta, 10:37-8, 94-5

British Columbia, 15:101

Provincial use, 8:12-3

Quebec, 13:40, 48-9

Sections 16 to 20, language rights, 14:73; 28:8

Social and economic rights, including, 20:61-2, 68; 25:21, 57; 26:73

Social norms, 12:5; 15:125

Social policy/legislation, federal role, 20:63-4

Social policy/legislation, relationship, 20:62-3, 67, 70

Special protection, 12:5

United States Bill of Rights, comparison, 26:11

See also Administrative procedures and policies; Arts and culture—Right to employment; Canadian Human Rights Act; Canadian Human Rights Commission; Equality; Homosexuals; Income Tax Act—Child benefits; Pluralism

Canadian Coalition Against Media Pornography *see* Witnesses

Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, 16:45-7

See also Witnesses

Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Nova Scotia Committee *see* Witnesses

Canadian Co-ordinating Council on Deafness, 20:49

See also Witnesses

Canadian Council of Christians and Jews, 14:102

See also Disabled and handicapped—Equal rights;

Homosexuals—Equal rights; Witnesses

Canadian Council on Social Development *see* Witnesses

Canadian Diabetes Association, 19:23, 29

See also Witnesses

Canadian Ethnocultural Council, 7:4-5

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenge; Equality; Witnesses

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, 10:99, 103-5

See also Equality; Witnesses

Canadian Federation of University Women *see* Witnesses

Canadian Human Rights Act

Amending, 21:51; 23:21-2, 26; 24:62

Bhinder and O'Malley cases, 12:51-2

Discrimination, prohibited grounds

Criminal convictions, charges, 24:66, 76-7

Open ended list, 15:109, 111-2, 114; 22:50; 24:63, 66-9, 73-5

Political beliefs, 24:66, 68; 26:37

Pregnancy and marital status, 24:69-70

Sexual orientation, 13:66; 15:179-80; 16:135; 20:107-9, 113-4;

21:8, 85-6; 24:66-8; 26:37, 42-3, 112, 145

Mirroring Section 15 of Canadian Charter of Rights and Freedoms, 15:108-9, 113, 126-7, 132-3; 26:39

Primacy clause, 24:63-5

Scope, Section 15, Canadian Charter of Rights and Freedoms, expanding, 12:47, 52; 24:62

See also Disabled and handicapped—Discrimination

Canadian Human Rights Act (amdt.)(Bill C-225), references, 6:7;

8:15; 10:12, 16, 18, 22; 11:36-7, 63-4, 80, 95; 13:135-6, 187; 15:35,

77-8, 179; 16:76-7, 135, 180; 20:113; 25:65-6, 97; 26:95, 112-3;

27:49-50, 59, 66

Canadian Human Rights Advocate, 16:97-8, 109

See also Witnesses

Canadian Human Rights Commission

Case load, changes, etc., 8:18

Mandate, Canadian Charter of Rights and Freedoms impact, 8:17-8, 23-4

Mandate, expanding, 22:58; 24:73

Staffing, funding, etc., 24:71, 73

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Federal laws; CN Rail; Discrimination—Anti-discrimination; Mandatory retirement; Systemic discrimination; Witnesses

Canadian Institute of Actuaries, 20:14, 24

See also Witnesses

Canadian Jewish Congress *see* Affirmative action programs;

Employment—Equality; Mandatory retirement; Witnesses

Canadian Labour Congress, 25:54

See also Canada Pension Plan—Homemakers; Equal pay for work of equal value; Mandatory retirement; Witnesses

Canadian Life and Health Insurance Association *see* Witnesses

Canadian Medical Association *see* Abortion—Access

Canadian Mental Health Association, 23:6-7

See also Witnesses

Canadian Mental Health Association, New Brunswick Division *see* Witnesses

Canadian Multicultural Council, appointments, etc., consultations with ethnic community, 7:12-3

Canadian National Institute for the Blind, 20:117

See also Blind/visually impaired—Duty-free goods; Witnesses

Canadian National Railways

Blue collar jobs, women, hiring, 3:22

See also Employment—Affirmative action programs**Canadian Paraplegic Association, 16:90; 23:56***See also* Witnesses**Canadian Psychological Association, 19:150-2***See also* Witnesses**Canadian Radio-television and Telecommunications Commission *see* Broadcasting****Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter *see* Witnesses****Canadian Teachers Federation, 17:114***See also* Mandatory retirement; Witnesses**Canadian Transport Commission *see* Disabled and handicapped—Air travel, Attendants****Canadian Union of Public Employees, 25:111***See also* Employment—Affirmative action programs; Equal pay for work of equal value; Mandatory retirement—Abolishing; Witnesses**Canadian Women for Free Enterprise, 26:118-9***See also* Affirmative action programs; Witnesses**Cantano, Ms Janis W. (Consumer Support Network)**

Equality rights, 14:3, 85-92

Capital gains *see* Income tax**Career Access Program *see* Employment****Caruso, Ms Donna (Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network)**

Equality rights, 15:3, 38, 43, 45-7

Casey, Ms Sandy (Canadian Association of University Teachers)

Equality rights, 25:3, 48-9

Cassidy, Mr. Mike (NDP—Ottawa Centre)

Equality rights, 25:86-90

House of Commons, 25:89

Public Service, 25:86-8

Catholic Church *see* Homosexuals; Religious organizations—Women**Census, information, questions on race and ethnic origin, 13:19****Census, 1986 mini-census**

Disabled and handicapped, statistics, collecting, 17:32, 86-7

Ethnic composition of population, usefulness, 7:22-3

Mentally handicapped/disabled, statistics, questions, data, etc., 17:103

Questions, consultations with ethnic community/organizations, 7:23-4

Centre for Research-Action on Race Relations, 13:14*See also* Witnesses**Chairman, decisions and statements *see* Procedure****Challenge '85 program *see* Employment****Change of Name Act (Yukon), prohibiting return to maiden name after marriage, appeal case, LEAF filing, funding, etc., 3:12-4****Charbonneau, Ms Joan (Canadian Association for Community Living)**

Equality rights, 25:3, 12-7

Charitable organizations

Political activities, loss of status, 11:110-1; 13:20-1

Registration criteria, 13:77, 79

See also Ethnic/multicultural organizations; Religious organizations**Charlie, Mrs. Rose (Indian Homemakers Association)**

Equality rights, 26:3, 78-92

Charlottetown, P.E.I. *see* Subcommittee—Travel schedule**Charter of Rights Coalition of Manitoba *see* Witnesses****Charter of Rights Coalition (Vancouver), 9:124-5***See also* Witnesses**Charter of Rights Educational Fund *see* Witnesses****Chartier-Gauvin, Ms Mercedes (Secretary of State Department, Status of Disabled Persons Secretariat)**

Equality rights, 9:3

Chenier, Ms C. Yvonne (Calgary Association of Women and the Law)

Equality rights, 27:3, 5-14

Chetwynd Women's Resource Society, 26:27-9*See also* Witnesses**Child care**

Men/women, roles, 22:35-6

See also Daycare; Income tax; Indians; Systemic discrimination—Income tax**Child Care Special Committee *see* Daycare****Child molesters *see* Homosexuals****Childnapping *see* Divorce—Child custody****Children**

Athletics and sports, girls playing on same teams as boys, 26:43-4

Minor children, parental consent for medical and surgical procedures, 17:109, 112

Rights, protection, 26:47-8

See also Age discrimination; Criminal Code; Divorce; Homosexuals; Immigration; Indians; Pornography; Rape**Chinese Canadian National Council *see* Witnesses****Cissell, Ms Margaret (Chetwynd Women's Resource Society)**

Equality rights, 26:3, 27-35

Citizens for Public Justice, 24:38*See also* Witnesses**Citizens for Reproductive Choice *see* Witnesses****City of Moose Jaw *see* Witnesses****City of Ottawa *see* Employment****City of Toronto *see* Daycare****City of Vancouver *see* Witnesses****Clark, Justin *see* Disabled and handicapped****Clinch, Mr. Roger (PC—Gloucester)**

Abortion, 10:76-7; 23:51

Affirmative action programs, 13:73-4

Arts and culture, 15:34

Association of the 17 Divisions, 13:92

Birth control, 15:118

Canada Pension Plan, 15:43

Canadian Armed Forces, 19:86-7

Clinch, Mr. Roger—Cont.

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 2:47-9; 3:14-6; 11:24; 14:132, 148; 15:24-5, 112, 136-7; 19:54-5; 20:109-10, 121; 21:13-4, 33-4, 47, 85; 23:28

Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, 10:99

Canadian Human Rights Act, 20:109; 21:85-6

Charitable organizations, 13:20-1

Deaf/hard of hearing, 4:20-1

Disabled and handicapped, 10:57; 11:16; 15:152; 21:65; 22:87-8; 23:62-3, 75

Divorce, 13:28, 174; 23:112-3

Domestic workers, 21:75

Employment, 13:168; 14:108-9; 15:91; 21:22-3; 22:115; 23:62; 24:16-7

Equal pay for work of equal value, 10:10

Equality, 15:102

Equality rights, 2:47-9; 3:14-6; 4:20-1; 6:13, 16-20; 10:10, 22-3, 30, 35, 57, 76-7, 90, 99; 11:16, 24, 31-2, 63, 71-2, 93-4; 12:12; 13:20-1, 28, 42-3, 73-4, 192-3, 115-6, 168, 174; 14:101, 108-9, 119, 132, 138, 145, 148; 15:24-5, 34, 42-3, 53, 91, 102-3, 112, 118, 136-7, 142, 145-7, 152, 172-3, 180-1; 19:48, 54-5, 61-2, 86-7, 141-2; 20:19, 31-2, 109-10, 121; 21:13-4, 22, 33-4, 47, 58, 65, 74-5, 85-6, 91-2, 95, 104; 22:15, 29, 42, 63-4, 87-8, 102-4, 110, 113-5, 135; 23:14, 27-8, 33-4, 51, 62-3, 75, 84-5, 96-7, 104-5, 112-4, 120-1; 24:16-8, 21, 60

Immigration, 11:71-2; 15:172-3; 23:120-1; 24:21

Insurance, 20:19, 31-2

Judges, 13:20

Justice, 22:29, 114-5

Mandatory retirement, 11:31-2

Multiculturalism Association of Fredericton, 23:84-5

Municipalities, 15:145-6

Part-time workers, 13:115-6; 14:101, 145; 15:53; 23:104-5

Pornography, 22:15

Procedure, meetings, 11:93-4

Procedure, witnesses, 10:35; 22:110

Public Service, 13:42-3; 19:61-2

Religious organizations, 11:63

Royal Canadian Mounted Police, 6:13, 16-20; 13:93

Unemployment insurance, 12:12; 21:91-2, 95; 22:42, 63-4, 102-4, 113; 23:33-4, 96-7, 105

War Veterans Allowance Act, 22:135

Women, 21:58

Club de l'Age d'Or de Victoriaville et l'Association Nationale des Canadiens *see* Witnesses

CN Rail, women, non-traditional occupations, Canadian Human Rights Commission ruling, 12:20

Coalition ad hoc des groupes féministes de Montréal *see* Witnesses

Coalition of Gay Rights in Ontario *see* Witnesses

Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, 4:4-5, 17; 12:38
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenges; Witnesses

Coalition on Employment Equity for Disabled Persons, 17:23
See also Witnesses

Coffin, Ms Edna (Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons)
 Equality rights, 10:3, 56

Coffin, Ms Kathy (Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter)
 Equality rights, 14:3, 24-5, 27-33

Collective bargaining rights *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; House of Commons—Staff; Public Service; Unions

Collective/individual rights *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms; Equality

Collins, Mrs. Mary (PC—Capilano)

Abortion, 10:79-80; 14:30-1; 16:21-3; 27:17

Affirmative action programs, 13:69-70; 16:34-5

Arts and culture, 15:32-4

Blind/visually impaired, 20:122-3

Broadcasting, 14:145

Canada Pension Plan, 27:11-2

Canadian Armed Forces, 4:18-9; 9:132; 10:123-5; 13:105-6; 14:40, 107; 16:56-7; 18:20-4, 33-5; 19:10-1, 21-2, 89, 98-9; 20:96-7; 27:28-9

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 2:45-6; 3:11-2; 4:35, 49; 9:67, 86-7, 119-20, 131-2; 10:37-8; 15:100; 16:74-5, 218-9; 17:63-4; 20:70; 26:40-1

Canadian Human Rights Commission, 8:17-8

Daycare, 26:14

Deaf/hard of hearing, 20:53-4; 26:26-7

Diabetes/diabetics, 19:31-2

Disabled and handicapped, 4:18, 20; 9:86; 14:131-2, 137; 15:63, 68; 16:94, 104-5; 17:85-6, 95-6; 19:48; 20:30; 27:44

Divorce, 13:8-9, 129-31, 180-1; 27:56

Divorce Act, 27:55

Domestic workers, 10:102; 13:119-20

Education, 15:87-8; 16:145-7; 26:71

Employment, 13:157-9; 14:17-9, 67-9, 99-100, 109-10; 16:184-5; 19:78-9, 135; 24:13-5; 26:34, 62-3, 71, 103-4

Equal pay for work of equal value, 10:7; 15:88-9; 16:128-9; 17:41

Equality, 9:40

Equality rights, 2:26-8, 45-6; 3:11-3; 4:17-20, 34-5, 37, 49-50; 5:6, 8-9, 13-6; 6:20-4; 8:17-9; 9:8-10, 14-5, 20, 31, 40, 45-7, 57-9, 61, 66-8, 73-4, 86, 114, 119-21, 131-2, 137-8; 10:7, 24-5, 37-8, 64-5, 79-80, 93, 101-3, 105-6, 112, 123-5; 13:8-9, 36-7, 43-5, 57-8, 69-70, 82, 91-2, 105-6, 118-20, 129-30, 138-9, 154-5, 157-9, 180-1, 189-90; 14:10-1, 17-9, 30-1, 40, 59, 67-9, 76-7, 88, 91-3, 99-100, 102, 105, 107, 109-11, 118, 122-3, 125, 130-2, 137-9, 142, 145-7, 150; 15:12-3, 17-8, 22-4, 32-4, 41-2, 63-4, 68, 81, 87-9, 100-2; 16:21-3, 34-5, 47-8, 56-7, 74-5, 86, 93-4, 104-5, 128-9, 132, 138, 145-7, 155-6, 184-5, 189-90, 198, 212-3, 218-20, 232-3; 17:20, 41, 63-4, 74-5, 85-6, 95-6; 18:20-4, 33-5; 19:10-1, 21-2, 31-2, 48, 61, 73, 78-9, 89, 98-9, 105-6, 114-5, 121-3, 125, 135, 144-6; 20:21-3, 29-30, 42-4, 53-4, 70-1, 78-80, 96-7, 110-2, 122-3; 24:13-6, 24, 32; 26:12-4, 26-7, 33-4, 40-1, 62-3, 71-2, 84-5, 98-9, 103-4, 117-8, 136-7, 149-50; 27:11-2, 17, 28-9, 39, 44, 47, 51-2, 55-6; 28:4, 9, 12-4, 16, 18, 21, 24-5

External Affairs Department, 9:9-10; 15:87

Family allowances, 9:68

Government boards, agencies and commissions, 15:87

Government contracts, purchases, etc., 13:43-5

Health care, 14:59, 91; 16:155-6

Homosexuals, 8:19; 9:14-5, 20, 31, 73-4; 10:24-5; 13:138-9; 15:12-3, 81; 16:138, 189-90, 198, 232-3; 19:73; 20:112; 26:98, 117, 149-50; 27:51

Human rights, 16:219-20

Immigration, 15:63-4; 16:93, 212-3; 20:111-2

Indians, 9:45-7; 10:7; 13:36-7, 155; 26:85

Insurance, 20:21-3, 29

Japanese-Canadians, 17:20

Legislation, 4:50

Mandatory retirement, 2:46; 5:8-9, 13-4; 9:58, 67; 10:64-5, 93; 15:23-4, 100-2

Montreal Men's Network, 13:189-90

Multiculturalism, 14:76-7; 19:105

Collins, Mrs. Mary—Cont.

- Multiculturalism Standing Committee, **19:106**
- North Shore Women's Centre, **26:12-3**
- Old age pensions and guaranteed income supplement, **9:120**
- Part-time workers, **10:102; 13:118-9; 19:114-5**
- Pensions, **9:120-1; 10:7; 19:121-3; 20:29**
- Pornography, **9:137-8; 20:43**
- Procedure
 - Canadian Participation Challenge, **10:105-6**
 - Election of Vice-Chairmen, M., **1:9**
 - Meetings, **1:31; 14:125; 27:39**
 - Members, introduction, **1:10-1**
 - Organization meeting, **1:9-11, 20, 30-1**
 - Questioning of witnesses, **28:13-4**
 - Quorum, **1:19-20; 5:6**
 - Witnesses, **14:130, 138-9; 15:22**
- Public Service, **19:61; 28:21**
- Rape, **20:43-4**
- References *see* Equality—Inequality
- Religious organizations, **17:74-5**
- Royal Canadian Mounted Police, **6:20-4; 13:91-2**
- Social development, **20:70**
- Systemic discrimination, **2:26-8; 3:13; 4:35, 37; 20:78; 26:13**
- Training programs, **16:47-8; 26:33-4**
- Unemployment insurance, **9:57-8; 13:57-8; 15:22-3; 26:13**
- Universities, **16:86**
- Vancouver Island Human Rights Coalition, **26:71**
- Women, **14:10-1; 15:41-2; 19:144-6; 20:79; 26:13, 136-7**

Commission of Inquiry on the Pharmaceutical Industry *see* Eastman Commission**Committee for Racial Justice**, **9:108-9***See also* Witnesses**Communications and Culture Standing Committee**, subcommittee *see* Disabled and the Handicapped Subcommittee**Communist Party of Canada** *see* Homosexuals—Equal rights; Witnesses**Community and social services**

- Visible minorities participation and access, **25:20-1**
- See also* Homosexuals; Indians

Connick, Ms Carol (Women's Employment Development Program)
Equality rights, **22:3, 55-63****Conscience Canada Inc.** *see* Peace Tax Fund; Witnesses**Constitution**

- Amending, referendums, plebiscites, etc., **10:87-8**
- Complexity, comparison with other countries, **13:139**
- Native rights, First Ministers' Conference, June 6-7/85, **15:158-60**
- Section 37, aboriginal rights, **26:84**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms

Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland and Labrador, **21:16, 20**
See also Witnesses**Consumer Support Network**, **14:85-6, 90-1**
See also Witnesses**Contract compliance** *see* Affirmative action programs;
Employment—Affirmative action programs; Government contracts, purchases, etc.**Cook, Mr. Jim** (United Church of Canada, Winnipeg Presbytery)
Equality rights, **11:3, 64****Cooke Task Force** *see* Daycare—Access**Cooper, Ms Ardyth** (West Coast Professional Native Women's Association)
Equality rights, **9:43-51****Copps, Ms Sheila** (L—Hamilton East)

- Canadian Charter of Rights and Freedoms, **25:31-2, 127, 129**
- Daycare, **25:119**
- Disabled and handicapped, **25:7, 9**
- Discrimination, **25:91**
- Employment, **25:119**
- Equal pay for work of equal value, **25:78-9**
- Equality rights, **25:7-10, 31-2, 34, 41, 52, 69, 77-9, 90-1, 119-20, 127, 129-30, 135**
- House of Commons, **25:90-1**
- Immigration, **25:8**
- Justice, **25:127**
- Pensions, **25:77-8**
- Social Planning Council of Metropolitan Toronto, **25:34**
- Subcommittee, **25:129**
- Unemployment insurance, **25:120**
- Unions, **25:41, 69**
- Universities, **25:52**

Copyright Act, exemptions for non-profit transcription for visually and print handicapped, **16:11, 15****Cordoza, Mr. Andrew** (Canadian Ethnocultural Council)
Equality rights, **7:3, 8-9, 14-6, 20, 22, 25****Cornish, Ms Mary** (Charter of Rights Educational Fund)
Equality rights, **16:4, 121-3, 129-31****Corporation of the City of Toronto** *see* Witnesses**Corporations**

- Efficient and effective operations, **23:9**
- Government regulations, impact, **23:11**
- Tax breaks, grants, etc., **23:19**
- See also* Income tax

Cosman, Ms Francine (Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, **14:83-5****Côté, Ms Andrée** (Lennoxville and District Women's Centre; Coalition ad hoc des groupes féministes de Montréal)
Equality rights, **13:4, 153-5, 163-8****Cottrell, Ms Barbara** (Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter)
Equality rights, **14:4, 139-42, 144-5****Council of Ontario Universities**, **25:48**
See also Witnesses**Court challenges** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms;
Official languages policy/bilingualism**Cox, Mr. Kenneth** (New Brunswick Telephone Company)
Equality rights, **23:3, 6-8, 14-6, 18-9****Craig, Mr. Theron A.** (Fathers Alberta)
Equality rights, **27:3, 52-4, 56, 58-9****Crane, Ms Dolores** (Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, **22:3, 92-102, 104, 106-9****Creighton, Ms Brenda** (Women's Employment Development Program)
Equality rights, **22:3, 60, 62-4**

Crime, racially motivated, combatting, 9:91, 96, 110-2

Criminal Code

- Abortion, removing/repealing provisions relating to, 3:17; 10:71, 73-6; 12:23; 14:7, 25, 27, 31-2, 50; 15:122-3, 134; 16:18, 20, 25-6, 29, 32, 150-1, 216; 22:20-2, 24; 23:46, 52-3, 91-2; 27:17, 19
- Age of consent, different for homosexuals and heterosexuals, 9:7, 12, 70-1; 14:36; 16:133, 188, 193, 199; 20:106; 25:26; 27:48
- Amendments, 26:112, 114
- Applying equally to men and women, 3:9-10; 26:10, 17-8, 46
- Children, under age 14, sex with, provisions, 12:23; 23:38-9, 42
- Common bawdy-houses, homosexual clubs including, 13:136
- Gender based language, eliminating, 23:91; 25:13
- Gender-neutral, sex specific approach, 23:37-8
- Hate literature
 - Gender as prohibited category, 14:50, 58
 - Homosexuals, 16:134, 141-2; 20:45
 - Racial slurs and racial violence, 7:6; 9:91
 - Women, 16:141-2; 20:45
- Homosexual activities, illegal until 1969, 16:133, 193, 228
- Incest laws, revising, 23:39
- Insanity, fitness for trial, definition, 19:153-5
- Mental disorder provisions, 17:93, 95-6; 21:42
- Mentally disordered offenders, 15:59; 19:153-5
- Racism provisions, 15:176; 19:102
- Statutory rape, Section 146, reinstating, 17:36
- See also* Rape

Criminal Code (amdt.—abortion)(Bill C-238), references, 10:75-6; 14:32; 15:119; 16:25

Criminal Code (amdt.—prostitution)(Bill C-49), references, 26:18

Crosbie, Hon. John C. (PC—St. John's West; Minister of Justice and Attorney General)

- Canadian Armed Forces, women, 1:35; 21:48-9
- Canadian Charter of Rights and Freedoms
 - Court challenges, funding, 1:39; 21:41
 - Federal laws, background papers, 1:33-7; 21:45
 - Federal laws, Subcommittee role, 1:33-7; 21:40-1, 43-4
 - Section 15, 21:47, 49
- Canadian Human Rights Act, 21:51
- Criminal Code, 21:42
- Disabled and handicapped, 21:42
- Discrimination, 21:48
- Employment, 21:41, 50-1
- Employment Equity Act (Bill C-62), references, 21:41
- Equality, 21:46-7
- Equality rights, 1:5, 32-9; 21:3, 40-51
- Human rights, 21:42, 45
- Income tax, 21:42
- Mandatory retirement, 1:35
- Public Service, 21:41
- References *see* Senior citizens—Discrimination
- Subcommittee, witnesses, 21:41

Crosson, Mr. Owen (Fathers Fighting Back)
Equality rights, 21:3, 96-104

Crown corporations, affirmative action programs, 14:7-8

CRTC *see* Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

CTC *see* Canadian Transport Commission

Culture *see* Arts and culture

Curtin, Mr. Bill (Dignity Edmonton Dignité)
Equality rights, 10:3, 13-4, 20-1

Damien vs Ontario Jockey Club *see* Homosexuals

Danforth, Ms Pat (Saskatchewan Voice of the Handicapped)
Equality rights, 15:3, 56-68

Das Gupta, Ms Tania (Women Working with Immigrant Women)
Equality rights, 16:210

Davis, Hon. Jack (Individual presentation)
Equality rights, 26:3, 57-68

Davis, Rev. Robert (Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans and Friends)
Equality rights, 19:3, 71, 73-4

Day, Ms Sheglah (Women's Legal Education and Action Fund)
Equality rights, 3:3, 5-8, 12-6, 18-20, 23-6; 17:4, 127-33

Daycare

- Access, universal, affordable, quality, 3:9, 21; 10:43; 11:50; 12:18; 13:163, 166; 14:62-3, 142-3; 15:86-7; 17:116-7; 21:82-3; 22:37; 25:115, 117, 119; 26:14-5
- Cooke Task Force report, 14:140-1; 15:90; 21:93; 22:38
- REAL Women of Canada position, 17:38-9, 43-4; 26:133
- Child Care Special Committee, establishing, 16:32; 21:93; 22:41
- City of Toronto policies, 16:172
- Comprehensive child care program, 17:120-1
- Latch-key children, 21:94; 22:38, 59
- National daycare act, 22:39-40
- Prince Edward Island, 22:36-42
- Women on shift work, 14:98; 15:90
- Work place child care centres, 22:55-6; 25:118
- 24 hour access, 15:91
- See also* Income tax—Child care deduction

de Bree, Ms Kathryn (Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton)
Equality rights, 10:3, 27, 30-1, 33

Deaf/hard of hearing

- Consumer protection legislation, 20:59-60
- Education, access, special programs, interpreters, funding, research, etc., 4:12-3, 20-1; 14:128; 16:11; 20:49-50, 54-5; 22:85-7, 90-1; 26:21-7
- Employment, 20:51
- Interpretation services, Secretary of State Department, cut-backs, 20:50, 57-8; 22:79
- Legal services, access, signing in courts, etc., 14:131
- Medical research, 20:53
- Percentage of population, 20:52
- Public buildings, access, 20:51-2
- Signing
 - Learning process, etc., 20:58-9
 - Subcommittee hearings, 14:125; 20:56
 - See also* Procedure—Meetings
- Social services, signing/interpreters, availability, 20:49-51
- Telephones, imported equipment, non-compatibility with hearing aids, need for international standards, 4:11-2
- Telephones, universal access, 11:8; 16:11; 21:19, 23-4; 25:37-8, 74-7
- Television, closed captioning, 4:11-2; 11:8; 16:10; 17:83; 20:51, 53-4; 21:19
- Travel, safety, etc., 16:8; 20:57

Delgado, Mr. Pascual (Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action)
Equality rights, 13:3, 39-49

Delisle, Mr. Gaétan (Association of the 17 Divisions)
Equality rights, 13:3, 82-95

DeLisle, Mr. Ken (Dignity Canada Dignité)

Equality rights, 11:4, 107-10, 112-4

Demaine, Mr. Brian (Fathers for Equality in Divorce)

Equality rights, 13:4, 121-32

Denis, Ms Diane (Prince Edward Island Coalition Against Pornography)

Equality rights, 22:3, 10-2

Derevell, Mr. Rex (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists)

Equality rights, 15:3, 33-7

Derksen, Mr. Jim (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)

Equality rights, 4:3-16, 18-20, 22-8; 11:3, 5-17

Devine, Ms Janice (Prince Edward Island Coalition Against Pornography)

Equality rights, 22:3, 10-2

Devnich, Dr. Douglas (Seventh Day Adventist Church of Canada)

Equality rights, 19:4, 130, 133-4, 136

Diabetes/diabetics

Blindness, 19:30

Control, 19:30

Definition, types, related ailments, etc., 19:23-5, 31

Economic costs, 19:25, 30

Home glucose monitoring, 19:25-6

Insulin pumps, 19:25-6

Needles, insulin, test strips, etc., 10% excise tax and 13% customs duty, May 23/85 budget measures, 19:26, 30-1

Employment, 19:26-7, 29, 31

Equal rights, Canadian Diabetes Association recommendations, 19:27-8

Motor vehicle licensing, 19:27

National Task Force on Diabetes, 19:23, 32

See also Insurance**Diamond, Ms Bonnie** (Canadian Coalition Against Media Pornography)

Equality rights, 20:3, 39-48

DiDone, Mr. Ricardo (Organization for the Protection of Children's Rights of Canada)

Equality rights, 13:3, 5-12

Diefenbaker, Rt. Hon. John G., statue, 28:9**Dignity Canada Dignité**, 11:107, 109-10*See also* Witnesses**Dignity Edmonton Dignité** *see* Witnesses**Disabled and handicapped**

Accessibility, costs, 9:81, 84-6, 90-1; 10:7; 15:58, 67; 23:67

Phasing in over 15 years, 17:81, 84

Affirmative action programs, 11:54-5; 15:151-3; 16:91

Air and rail travel, accessibility, cost estimates, priorities, etc., 4:24-5

Air travel

Accessibility, court challenges, 17:85-6

Accessibility, safety, etc., regulations, standards, 2:25-6; 9:101; 16:89, 92; 17:82; 23:59

Attendants, CTC regulations, 4:10-1; 9:101; 11:7-8; 15:58-9;

16:6-7; 21:19-21; 23:57-8; 25:37

Dignity of risk, 11:8, 13; 15:58-9; 16:13; 17:33; 23:58

Document, *Air Accessibility Standards for Disabled and Elderly Persons*, 2:9, 30; 16:7-8, 12-3

Liability waivers, 17:88-9; 23:58

Disabled and handicapped—Cont.

Air travel—Cont.

Regulations, changes, representations to CTC, 17:85

Wheelchairs, accommodating, 23:58-9, 66

Wheelchairs, limit of two on DC-9, 23:58

Anti-discrimination by-law, Vancouver, B.C., 9:94-5

Awareness programs for educating public, 17:24

Banks and financial institutions, disabled and handicapped staff, 4:20

Banks and financial institutions, service counters for wheelchair customers, 4:20

Bus travel, access, 14:125; 16:96-7

TerraTransport, Nfld., 21:17, 21-3, 42

Canada Assistance Plan, amendments, 16:9

Canada Shipping Act, changing "lunacy" to "mental disability", 2:19; 3:18; 9:79; 10:39; 11:12; 14:135; 15:66

Clark, Justin, de-institutionalization, ARCH role, 16:108

Comprehensive disability insurance program, 16:8

Decade of Disabled Persons, 1983-1992, 4:14

Definition, 17:30-1, 78-9, 87-8; 23:64

Disability benefits, Canada Pension Plan, improving, 16:9

Discrimination, Canadian Human Rights Act forbidding, 8:7-8

Discrimination, removal process, priorities, etc., 4:25-6; 11:13-4

Litigation fund, 4:27-8

Education, 21:30

Access, 14:124, 127-30, 133-5; 16:11, 94-5

National standards, 14:134

Post-secondary courses, computers and television broadcasting, 22:89-91

Special programs, 14:133; 22:86

Elections, polling stations, access, 2:33-4; 9:37, 39; 16:74, 91; 17:69-70; 21:18, 24

Employment

Equality proposals, 17:25

Federal programs, consultations, input, etc., 23:62

Liaison with Employment Centres, Outreach Program, etc., placements, 23:62-3

Medical and operational requirements of position, 16:93-4

National Training Act, 23:60

On-the-job injuries, returning to light duties, Workers'

Compensation Board rulings, etc., 21:30-1, 36

Opportunities, 14:126; 21:64; 24:53, 60-1

Public Service, 17:27; 22:80; 24:60-1

Sheltered workshops, living wage, etc., 15:60, 64-6; 16:10; 23:60

Voluntary initiatives, failure, 17:26-7

See also Employment—Affirmative action programs

Equality, 15:6, 8; 21:62-7; 22:78, 80-1

Canadian Council of Christians and Jews position, 14:107-8

Constitutional protection, 4:5-7

Consultations, 10:55

Monitoring system, 22:84; 25:12

Province to province, differences, 16:92

Reasonable accommodation concept, 9:86; 16:71, 90; 17:27-9, 78, 80, 82-3

United Church of Canada position, 17:69

Housing, independent living, CMHC policies, etc., 10:57-8; 11:56-7; 12:33-42; 14:124, 130, 136-8; 16:94

Income levels, 4:7; 17:78

Information, reports, etc., availability to sight-impaired, 11:55-6

Institutional living, 4:13

Institutionalization, costs, 19:36

Insurance premiums, 14:130; 20:30

Integrating into mainstream of community life, 16:92

Learning disabled, word blind, etc., 19:33-4, 48-9

Conflict with the law, 19:43-5, 47

Education, 19:34-7, 39-41

Employment, 19:35-7, 41

Disabled and handicapped—Cont.

- Learning disabled, word blind, etc.—*Cont.*
- Health services, remedial and rehabilitative services, 19:35-9
- Public Service, 19:43
- Legal services, access, 9:98; 14:131
- Funding, independent body, etc., 19:44-6
- Legislation and regulations, systemic discrimination, 4:14, 16, 18
- Living in the community, support services, etc., 25:6
- Funding through Canada Assistance Plan, 4:13
- Man in Motion tour, Rick Hanson, 15:68
- Mandatory affirmative action programs and contract compliance, private and public sectors, 11:44
- Mentally handicapped/disabled, 17:98-9; 27:41-2
- Abuse in institutions, Robert case, Quebec, 16:102-3, 107-8
- Advocate/Official Guardian/Public Trustee, independence, 16:103, 107-8, 110-2
- Alberta and Saskatchewan human rights codes, excluding, 27:44
- Children, medical treatment, denial, allowed to die, 14:137; 15:61
- Citizenship rights, 27:43
- Civil/criminal commitment to mental institutions, rights, etc., 17:92, 96-7; 25:7-8
- Definition, categorizing, labelling, etc., 17:99-102; 19:153-9
- Disenfranchisement, Canada Elections Act, 4:8, 10; 9:37-9, 101, 106; 10:52-4, 58-9; 15:17-8, 60; 16:9; 17:69-70, 90-1, 96-7, 100; 21:18; 23:70-5, 77-8
- Education, 22:87-8; 25:6; 27:41, 43
- Employment Equity Act (Bill C-62), 25:11
- Employment, manpower training programs, income level, sheltered workshops, etc., 9:99-100, 103-7; 14:126; 16:16; 17:23-4, 100-2; 19:153, 155-8; 22:82-3; 25:7, 9-11; 27:41-2
- Equal rights, 16:100-2, 104, 107-8, 111; 22:45, 53-4; 25:7; 27:44
- Eve case, Prince Edward Island, 14:136; 15:61; 16:105-6, 111-2
- Housing, 9:102-3
- Infant K case, British Columbia, 16:100-1, 104-5, 110-2; 22:45, 53-4
- Integrating into regular job world, bridging program, 23:64-5, 68-9, 77
- Involuntary sterilization, 14:136; 15:61; 16:101-2, 118; 25:15-7
- Legal services, access, 9:100
- Lieutenant Governor's warrants, 17:90, 93-4, 96; 25:7-8, 132
- Living in the community, at home, etc., 25:6, 13-5; 27:41, 43
- Nova Scotia Human Rights Act, excluded, 14:132
- Reintegration with society, assistance, housing, etc., 17:100-7
- Social benefits, entitlements, regulations, amending, 17:90-2, 94
- Stigma, 17:100; 23:69, 74
- Submission to Macdonald Commission, 9:102
- Unemployment rate, 17:100; 19:40
- Unreliable as witnesses in criminal cases, 15:61
- See also* Criminal Code; Individual's Rights Protection Act
- Obstacles* report, recommendations, implementing, 9:37, 39, 78, 83-4, 97; 14:51, 122-3, 131, 133, 135; 15:8-9, 58, 64; 16:8, 13; 25:11-2; 26:101, 103
- Opportunities, 9:85-6
- Prince Edward Island, percentage, 22:83
- Problems, media ignoring, 4:22
- Programs, consultations, 22:92
- Public attitudes, acceptance, 10:49-50, 58; 11:53-4, 56; 22:81-2, 84-5
- Public buildings, access, 10:50-1, 54; 14:124; 15:8, 127-8; 16:9-10; 23:56, 93; 26:104
- Changes, incentives through Income Tax Act, 23:61, 65
- City of Toronto policy, 16:172
- Federal government buildings, 16:15
- High rise buildings, safety, fires, etc., 17:81, 88
- National Building Code, 23:61
- See also* Deaf/hard of hearing

Disabled and handicapped—Cont.

- Public transportation, access, 9:54-6, 92; 10:56, 106-13; 14:124, 130-1; 16:95-6; 17:31-2; 21:63; 23:56
- Transportation for the Handicapped Program, 15:58
- United States comparison, 16:96
- Quality of life, decisions, appeals, 11:13-4
- Rail transportation
- Attendants, CTC regulations, 11:6-7
- Stretchers or wheelchairs, availability, 11:7
- Train crews, responsibilities, 11:7
- Waivers, signing, 17:88-9
- Reinstitutionalizing, British Columbia example, 4:15-6
- Respiratory disability, smoking ban in public buildings, etc., 11:57-8
- Statutory protection, 26:102
- Technical aids, funding, federal-provincial cost-sharing, 14:126
- Theatres and cinemas, access for wheelchairs, Hurst vs Canadian Odeon Theatres Ltd. case, Saskatchewan Court of Appeal ruling, 4:22; 14:125; 15:10, 17, 62-3, 67-8, 125-6, 131, 145, 150; 16:71, 92; 23:66-7
- Transport Department advisory committee, 20:60; 21:42; 23:65
- Unemployment rate, 17:86-7
- United Nations, 1982 world program of action, recommendations, Canadian participation, 4:14-5
- Women, 14:12-3
- Voice from the Shadows*, 14:51, 56; 15:63
- See also* Advertising; Arts and culture—Performers; Blind/visually impaired; Canadian Armed Forces; Canadian Charter of Rights and Freedoms; Census; Copyright Act; Deaf/hard of hearing; Elections; Employment; Government boards, agencies and commissions; Health care; Immigration; Income tax; Public Service; Rape—Victims; Royal Canadian Mounted Police; Systemic discrimination; Unemployment insurance; Universities; Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act
- Disabled and the Handicapped Subcommittee**, role, *Obstacles* report, implementation, monitoring, 16:14; 19:46; 25:17-8
- Discrimination**
- Administration of laws and regulations, 16:5-6
- Anti-discrimination legislation, Canadian Human Rights Commission input, 8:17
- Anti-semitism, 17:13; 20:84
- Blacks, Nova Scotia, 14:69
- Canadian Human Rights Commission investigating complaints, not initiating investigations, 25:91-2
- Definition, 2:24-5; 4:44; 12:54; 13:16-7, 22-4; 15:131; 20:15; 25:71-2
- Economic status, 15:26
- Eliminating, 15:170, 172
- Forms, facial and systemic, 4:31-2
- Geographic location, 21:27, 36
- Historical and social values, Canadian experience, United States comparison, 14:45
- Impact on nation as a whole, 13:17-8
- Innovators, 13:59-61
- Legislation discrimination by exemption, 15:95-6
- Lessening, social values changing to reflect social realities, 8:7; 25:71
- Monetary and fiscal policies, 21:27
- Native people, 9:47-8
- Racial intolerance, combatting, education programs, etc., 9:112-4
- Reasonable limits, 15:93; 16:16, 114-5, 124; 21:48-9; 25:71-3; 26:7-8, 39
- Baya and Cameron decisions, Saskatchewan Court of Appeal, 15:93-4
- See also* Disabled and handicapped—Equality
- Religious intolerance, 9:111
- Research, federal government role, 9:40
- Senior citizens, legislation, review, 5:15-6

Discrimination—Cont.

- Sexual orientation, **26:66**
- Socio-economic and cultural situations, **21:27**
- United States comparison, **17:79**
- Victims, economically disadvantaged, **9:41, 47, 53, 83, 93; 15:128**
- Visible minorities, **13:15; 16:39**
- Voting rights, denial to Asiatics, **15:167, 171**
- Whistle-blowers, protection from repercussions, **13:64**
- See also* Abortion; Systemic discrimination

Divorce

- Child custody, **27:53-4**
- Childnapping, **13:7-8, 129**
- Courses for judges and lawyers, **13:7, 11-2**
- Father's rights, **13:24-31, 122-33, 151, 172-9, 183; 16:69-70; 21:97-9, 102-4; 23:108-11, 115-6; 27:56-8**
- Joint custody, **13:6-7, 10-2, 25-6, 28-9, 124, 130, 174; 21:97, 100, 102-4; 23:109-16; 27:54, 56**
- Rights and interests of children, **13:5-9, 25-7, 29, 180; 23:108, 110-1**
- Counselling and mediation, **21:100-1, 103; 23:109; 27:54, 57**
- Lawyers and judges, removing from process, **13:123-4, 127-8, 176, 178-80; 16:69-71; 21:97, 99-101; 23:115**
- Maintenance and support payments, **13:182; 23:92, 115**
- Defaults, enforcement, **21:81, 91**
- Divorce and Corollary Relief Act (Bill C-47), **13:125, 129**
- Homemakers, **10:44-5**
- Women paying, **21:97-8**
- See also* Systemic discrimination
- Property division, **27:58**
- See also* Homosexuals

Divorce Act, amendments, **8:7, 10-1; 13:8; 27:54**

Divorce and Corollary Relief Act (Bill C-47), references *see* Divorce—Maintenance

Dixon, Mr. Julian (Canadian Mental Health Association, New Brunswick Division)
Equality rights, **23:3, 70-5, 77-8**

Dobell, Mr. Peter (Research Co-ordinator)
Organization meeting, **1:12-3**

Domestic workers, 21:71

- Minimum wage, **16:178; 21:74**
- Pensions, etc., **10:98, 101; 13:112, 114, 119-20; 17:63; 22:63**
- Sexual harassment, **13:119**
- Two-tier wage system, abolishing, **21:71, 75, 78**
- Wages, tax deductible, **10:98, 102-3; 13:119-20; 14:96-7**

Donais, Ms J. Bernie (Families of Gays)
Equality rights, **11:3, 34-6, 38**

Donaldson, Ms Frances (Business and Professional Women's Club, Montreal)
Equality rights, **13:4, 110-2, 115-21**

Doyle, Mr. John (Gay and Lesbian Awareness)
Equality rights, **10:3, 11-2, 22, 26**

Doyle, Mr. Robert (Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
Equality rights, **25:3, 18-22, 28-31, 33-4**

Draper, Mrs. Marnie (Organizational Society of Spouses of Military Members)
Equality rights, **27:3, 29-30**

Driscoll, Ms Mary (Prince Edward Island Council of the Disabled)
Equality rights, **22:3, 79-83, 87-8**

Drugs *see* Health care

Dubeczy, Ms Sylvia (Saskatchewan Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, **15:3, 48, 53**

Ducharme, Ms Theresa (Individual presentation)
Equality rights, **12:33-42**

Dulude, Ms Louise (National Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, **13:3, 95-101, 105-10**

Duncan, Ms Sherry (Saskatchewan Association on Human Rights)
Equality rights, **15:3, 6-13**

Dusel, Ms Susan (Saskatchewan Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, **15:3, 48**

Dyslexia *see* Disabled and handicapped—Learning disabled

Eastman Commission *see* Health care—Drugs

Eaton, Rev. Sally (Integrity/Ottawa Gay and Lesbian Anglicans and Friends)
Equality rights, **19:3, 67-8**

Economic growth, job creation, etc., **23:7**

Economic policy

- And monetary policy, regional situations, unemployment, interest rates, etc., considering, **21:27-8, 36**
- Changes, necessary to bring about equality, **26:72-3**
- Government, management and labour, consultations, **23:8**

Edmond, Ms Judy (Saskatchewan Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, **15:88-91**

Edmonton, Alta. *see* Subcommittee—Travel schedule

Education

- Adult literacy program, **23:86**
- Common policies, national education office, joint federal-provincial funding, **17:115-6**
- Cost-sharing, **14:133-4**
- Equal access, **11:25-6, 34; 17:10**
- Equality, international agreements, **16:144-6**
- Family, **10:28**
- Funding, federal government role, **17:115**
- Homosexuals, **9:8, 11; 10:45-6, 48; 11:33-4; 17:111, 118-9; 24:57-8**
- Illiteracy rate, Prince Edward Island, **22:89-90**
- Illiteracy rate, relating to ability of province to fund education programs, **17:115**
- National council to discuss problems and priorities, **17:116**
- National education act, **14:133**
- National perspective, **16:148**
- Post-secondary, provincial jurisdiction, **16:77**
- Private religious schools, funding, **24:40, 44-7**
- Private religious schools, tuition fees, income tax deduction, **13:78-9; 16:143-9**
- Research and special projects, federal funding, **17:116**
- Right to learn, **16:46; 26:70-1**
- School board trustees, elections, participation by non-Catholics and non-Protestants in Quebec, **19:101**
- Sex education courses, providing, **23:40, 44**
- Sex education courses, sexual orientation, including, **11:98-9**
- Socio-economic problems, impact, **17:116**
- Teachers and administrators, **26:33**
- Teachers, role, undervaluing, **17:118**
- Teachers, women, promotions, etc., **17:114-5, 119-20**
- Women, part-time students, child care needs, funding, etc., **14:16-7**

Education—Cont.

Women, post-secondary courses, non-traditional programs, **14:18-9, 67; 15:87-8; 26:29**
See also Deaf/hard of hearing; Disabled and handicapped; Indians; Universities

Egan, Ms Carolyn (Women Working with Immigrant Women)
 Equality rights, **16:211-3**

Elections *see* Disabled and handicapped

Elizabeth Fry Society of Halifax *see* Witnesses

Ellenor, Ms Jane (Lesbian Information Line, Calgary)
 Equality rights, **27:3, 47-52**

Ellingson, Mr. Brad (Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons)
 Equality rights, **10:3, 56-8**

Elliott-Doshen, Ms Linda (Canadian Federation of University Women)
 Equality rights, **20:3, 76, 78, 82**

Elton, Mr. Robert (Canadian National Institute for the Blind)
 Equality rights, **20:4, 117-25**

Emond, Ms Jean (Young Women's Christian Association, Toronto)
 Equality rights, **16:3, 27-30, 33-5**

Employer-employee relations *see* Mandatory retirement—Abolition

Employment

Affirmative action programs, **9:65; 14:140; 16:28, 170; 19:37; 23:9-10; 26:72**
 Bell Canada, **25:74-5**
 Canadian National Railways, women in blue collar positions, Human Rights Commission ruling, Court of Appeal overturning, **21:50-1**
 Canadian Union of Public Employees position, **25:112-3**
 Contract compliance, provincial and municipal government policies, **19:78-9**
 Disabled and handicapped, **11:11, 15; 16:171; 17:25; 21:22-3; 26:62-3, 103-6**
 Employer wide, **25:115, 119**
 Enforcement mechanism, agency, etc., **13:159; 17:10, 25-6; 22:47-8, 51; 23:94, 101, 117-8; 28:14-7**
 Enforcement, penalties, etc., **14:7; 16:176, 184-6; 17:31**
Equality in Employment, Abella report, **9:65-6; 11:27; 13:42; 17:135; 22:47-8; 23:93, 101; 24:40-1**
 Federal and provincial levels, **26:65**
 Goals, timetables, etc., **16:184-5; 17:53; 25:67, 113**
 Immigration, **16:41**
 India, comparison, **19:139-40**
 Lay-offs, **25:68**
 Mandatory contract compliance, **17:135; 21:90**
 Mandatory programs, **23:60, 63; 25:31, 114**
 Middle and upper status women benefitting, **19:139**
 New Brunswick Telephone Company Limited, **23:15-9**
 Objective understanding, problems, positive/negative aspects, statistical analysis, etc., **19:137-50**
 Priority to sole wage earner with dependents, **17:110**
 Quantifying, **13:168**
 REAL Women of Canada position, **26:132, 142-3**
 Seniority provisions, compatibility/incompatibility, **25:115**
 Special measures, **17:53**
 United States comparison, **19:139**
 Visible minorities, **13:16, 157-61; 14:82; 19:56; 28:11-4, 18-20**
 World War II veterans, **11:15**
 Age discrimination, New Brunswick Human Rights Code, **23:25**
 Career Access Program, women, percentage, **16:36**

Employment—Cont.

Challenge '85 program, **23:62**
 City of Ottawa policies and programs for disabled and handicapped, visible minorities and women, **19:75-6, 79**
 Criminal conviction or charges, **24:66, 76**
 Dress requirements, religious principles, **14:104**
 Bhinder turban/hard hat dispute, Supreme Court ruling, **2:28; 7:7; 14:105-6; 16:99, 106; 19:55-6; 24:9-10**
 Employment Equity Enforcement Commission, **13:41, 44**
 Equal Employment Opportunity Office, Vancouver, B.C., **9:89**
 Equal Employment Program, City of Toronto, policies, data collected, etc., **16:170-1, 179-80, 182**
 Equality, Canadian Jewish Congress position, **17:8-9**
Equality in Employment, Abella report, **7:6, 10; 9:98; 15:8-9; 17:9; 19:145**
 Equity proposals *see* Employment Equity Act (Bill C-62)
 Foreign university degrees and professional accreditations, recognition, **7:7, 13; 8:13-4; 16:43-4; 22:65, 72-4, 115, 118-20; 23:118, 122-3; 28:10**
See also Universities
 Former psychiatric patients, opportunities, etc., **17:24-5, 28-9**
 Height and weight restrictions/standards, **7:6, 24; 9:128; 14:68; 19:101**
 Firefighters and police officers, **15:153-4**
 Immigration, Canadian work experience, **7:6-7, 13-4; 24:25**
 Job creation programs, women, participation, **16:36**
 Job-sharing, **10:100-2; 14:94, 99-100**
 Native women, **9:49**
 Non-traditional occupations, gender free, **14:66-7**
 Occupational health and safety, **17:137; 25:39**
 Parental leave, **25:114**
 Part-time employees, women, working conditions, salaries, etc., **3:21-2**
 Provincial government employees, native people, visible minorities, disabled and handicapped, percentages, **25:35**
 Religion in the workplace, Jews, Seventh Day Adventists, etc., reasonable accommodation of religious beliefs and practices, **7:7, 14; 14:102-3, 108-10; 19:129-36; 24:6-8, 10-20, 42-3**
 O'Malley-Simpson-Sears case, **14:107, 109; 24:7, 11**
 Shift work, 24 hour day/seven day a week businesses, **24:14-6**
 Store-owners, right to close, **24:9, 12-3**
 United States Civil Rights Act, 1964, regulations, **14:103-5, 108, 110; 19:134**
See also Lord's Day Act
 Right to work and earn a living, **26:69, 71**
 Sexual orientation
 Bell Canada policy, **25:77**
 Collective agreements, negotiations, **25:43-4, 47-9, 65-6, 121-2**
See also Homosexuals—Employment
 Sick leave, **24:15**
 Taxi industry, blacks, **28:17**
 Visible minorities
No Discrimination Here report, **25:20**
Who Gets the Work, Urban Alliance and Race Relations and the Social Planning Council, Metro Toronto report, **7:15; 9:113; 16:68; 25:19, 31**
 Women, **21:80; 23:93**
 Affirmative action programs, **19:41**
 Career decisions, making in high school, **15:91**
 Cinderella syndrome, **15:91**
 Employment development projects, rural areas, **21:80-1, 89-90**
 Equal opportunity, **9:91, 93-4; 14:62; 16:31; 17:10, 59**
 Non-traditional occupations, **12:6, 18; 13:113, 116, 171; 14:14-20, 22-3, 67; 17:42, 135; 19:158; 21:77, 82; 22:56-7, 59-61; 23:102; 25:115; 26:29-31, 33-4**
See also CN Rail; Training programs

Employment—Cont.**Women—Cont.**

- On-the-job training, participation, contract compliance standards, 14:15-6, 65-6
- Traditional jobs, upgrading salaries, pensions, etc., 13:116-8; 14:65; 16:50; 21:77
- See also Training programs
- Work force audit, 24:49-50
- Youth, 16-18 years, low wages, 10:6-7
- See also Blind/visually impaired; Deaf/hard of hearing; Diabetes/diabetics; Disabled and handicapped; Homosexuals; Indians; Mandatory retirement—Abolition; Part-time workers

Employment and Immigration Department see Witnesses

- Employment Equity Act (Bill C-62)**, references, 7:6; 16:122, 170; 19:82-3; 21:41-3; 23:94; 24:41, 43-4; 26:124; 28:5, 11, 13-4, 20
- Bell Canada policy paper, 25:75, 78-80
- See also Disabled and handicapped—Mentally handicapped

Employment Equity Enforcement Commission see Employment

- Endicott, Mr. Orville** (Canadian Association for Community Living)
- Equality rights, 25:3, 7-9, 11

- Entrepreneurs**, wealth creators, economic rights, government regulations, etc., infringing, 23:9-10, 14-5, 17; 24:78-9

Equal pay for equal work, 26:125

See also Women

- Equal pay for work of equal value**, 3:9; 4:45-6; 9:91, 93-4, 118, 121-2; 10:6-7, 84; 12:6, 18; 13:171; 14:7, 22, 62-4, 66, 69-71; 15:86-7, 89; 16:28, 50, 129-30, 183-4; 17:110-1; 21:81; 23:32, 93; 24:49; 26:124-5, 127
- Alberta, 10:7-8, 10
- Alberta Federation of Women United for Families position, 10:42-3
- Bell Canada policy, 25:78-9
- Canadian Labour Congress position, 25:60
- Canadian Union of Public Employees position, 25:114
- Costs, \$6 billion estimate, 17:42
- Employer wide, 25:119
- Implementation formula, 12:9-11
- New Brunswick, 23:100-1
- New Brunswick Telephone Company Limited, 23:11-2, 15-7
- Nova Scotia, 14:12
- Private sector, 15:88-9
- Public Service, 25:91-2
- REAL Women of Canada position, 26:132-3
- Unskilled/skilled workers, 17:36-7, 41

Equality

- Accessible to all Canadians, 13:64-5
- Achieving by changing attitudes, not by legislation, 23:8-10
- Advocacy role, Section 15, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 16:109
- Attitudes, changing, need for education, etc., 3:11; 11:30-1; 23:80-1
- Canadian Charter of Rights and Freedoms, guide for federal government, 16:40
- Canadian Charter of Rights and Freedoms, part of on-going process started by Canadian Bill of Rights in 1960, 16:61, 65-6
- Canadian Ethnocultural Council recommendations, 7:6-10
- Canadian Federation of University Women position, 20:73-4
- Canadian record, 8:19-20
- Capsule Summary of Recommendations*, Canadian Human Rights Commission recommendations, 24:77-8
- "Chairman", replacing with gender free term, 12:28-9
- City of Toronto programs and policies, 16:168-86
- Collective bargaining issue, 10:8-9
- Compensation for past discrimination, 25:57

Equality—Cont.

- Concept, 11:18; 25:125-7
- Costs, economic, financial and social, 4:46, 48-50; 9:66, 81, 83, 85; 11:23-4, 27-8, 30, 42, 49-50; 12:4-5, 18-9; 14:16; 15:17, 21, 49-51, 94, 104, 132; 16:28, 116, 124-5; 17:80-1, 83-4; 21:46; 26:7
- Corporate tax deferrals, \$24.2 billion, 15:22
- See also Disabled and handicapped—Accessibility
- Definition, 3:6-7; 9:116, 127-8; 10:16; 11:19; 13:113; 14:128-9; 16:116; 17:6, 34; 19:109; 23:8, 18; 24:38-9; 25:56-7; 26:69
- Delivery systems, 23:25, 28
- Economic and social barriers, 25:61-3
- Education programs, 23:40; 25:21-2; 26:42
- Employment equity, 16:39
- Equal access to public funds, 26:119
- Equal treatment, not identical treatment, 16:71, 183; 17:128; 24:39
- Equality of results concept, 23:97-9
- Federal laws, statute audit prepared by Charter of Rights Education Fund, 16:112, 123
- Federal-provincial co-operation, First Ministers conferences, 9:36-8, 40, 42; 26:41
- Gender free legislation, benefitting men more than women, 16:116-7
- "Going too far", 13:148-50
- Government role, leadership, 8:10-2; 9:87-8; 12:28; 15:130-1; 16:98-9, 106, 109; 25:62
- Independent consultants and arbitration chairmen, fair and equal treatment, 26:153-5
- Individual rights/collective rights, 8:20-3; 13:66, 75; 14:75; 15:5, 9, 19, 97, 102
- Inequality needed to achieve equality, Collins and Robinson remarks, *Vancouver Sun*, May 26/85 article, 26:120-1, 128-9
- International conventions and agreements, 11:18-9; 13:33-5; 15:19; 16:214; 20:62-3; 24:70; 25:55, 61-2; 26:69-70
- See also Human rights; Women
- Law Reform Commission of Canada role, 25:130-2
- Laws and programs, New Brunswick Advisory Council on the Status of Women recommendations, 23:90
- Majoritarian theory, 16:115, 124; 26:42, 68, 70, 101-2
- Majority/minority viewpoints, 14:32; 21:25
- Members of Parliament, role, 2:15; 8:12
- Men/women, differences, REAL Women of Canada position, 17:34
- Monitoring system, 16:45
- Municipal governments, delivery mechanism, 19:174
- National organizations/grass roots, local organizations, viewpoints, differences, 3:12
- No special treatment on basis of sex, 17:49-50
- Exemptions, 17:56
- Ombudscience concept, 13:59-63
- Opportunities, 9:81
- Political ideologies, 10:90-1
- Principles, National Association of Women and the Law proposals, 17:48-9
- Priorities, 7:10, 15-6; 9:40-1; 15:54-6; 16:31; 21:47
- Process, 18:24-5
- Legislation, equality seekers, politicians, roles, interventions, etc., 2:35-6, 47-8, 50-1
- Made in Canada solutions, not borrowing from United States, 2:49-50; 14:33, 45
- Priority within overall policy-making of government, 9:35
- Radical restructuring of society, 9:23
- Reasonable limits, 16:46, 114-5, 124; 23:89; 26:42, 46
- Sex, definition, 11:19, 22; 12:20, 54
- Shallow roots theory, 16:116
- Stereotyping, 4:50-1
- Subcommittee role, 9:77
- Technical provision/actional provision, 15:96
- Theories and practices, 2:31-5
- Desirable in principle but unworkable in practice, 2:33

Equality—Cont.Theories and practices—*Cont.*

Goals conflict with other highly valued goals, 2:34, 38

People are not equal/same, 2:33, 38-9

Trade unions, role, 25:55, 63, 112

United Church of Canada position, 17:67-8

Women, positions, 2:36-7

Women's rights, 16:27

See also Homosexuals; Municipalities; Women**Equality in Employment**, Abella report *see* Affirmative action programs; Employment—Affirmative action programs**Equality Rights Subcommittee** *see* Subcommittee**Established Programs Financing** *see* Health care—Federal government role**Ethnic community**

Economic role, community development initiatives, etc., 28:6, 23-4

Tourism and economic investment, immigration, 28:6

See also Broadcasting—Policy; Census; Government boards, agencies and commissions; Multiculturalism**Ethnic/multicultural organizations**

Charitable organization status, 7:7-8

Funding, grants, etc., 7:7

Etmanski, Mr. Al (British Columbians for Mentally Handicapped People)

Equality rights, 9:4, 101-3, 105-7

External Affairs Department

Foreign service officers, excluding homosexuals, 9:7, 9-10

Senior positions, women, appointments, 15:85-7

Extra-billing *see* Health care—Access**Fairweather, Mr. Gordon G.L.** (Canadian Human Rights Commission)

Equality rights, 8:3-23; 24:3, 62-79

Families

Definition, marital status, recognition of common-law relationships, etc., 10:45-7

Section 15, Canadian Charter of Rights and Freedoms, attacking foundation, 17:112-3

Single parent, women-led, 16:119

Traditional image

Changing, 15:18; 22:104-5, 110

Support, 17:41, 44

See also Homosexuals; Housing**Families of Gays** *see* Witnesses**Family allowances**

De-indexing, May 23/85 budget proposal, 14:119

Payment to designated spouse, 12:22-3, 27; 26:9-10, 20-1

Payment to spouse with lower income, 11:46; 13:100

Women favoured, discriminatory, 9:68

Farm workers *see* Unemployment insurance**Fathers Alberta** *see* Witnesses**Fathers Fighting Back**, 21:96-7*See also* Witnesses**Fathers for Equality in Divorce** *see* Witnesses**Fearn, Mr. Steven Thomas** (Individual presentation)

Equality rights, 9:31-4

Federal Court of Canada

Judges, appointment procedures, 2:22

Jurisdiction, ambiguities, reforms, etc., 16:64

Federal-provincial relations *see* Education—Common policies; Indians**Federal Superannuates National Association**, 19:58*See also* Witnesses**Federation of Sikh Societies of Canada** *see* Witnesses**Feika, Ms Irene** (Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons)

Equality rights, 10:3, 49-53, 55-6, 59

Fennel, Ms Carol (Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter)

Equality rights, 22:3, 20-7

Fern, Ms Margaret (Planned Parenthood Saskatchewan)

Equality rights, 15:4, 116-24

Fetterly, Ms Hazel A. (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)

Equality rights, 14:4, 94, 96-7, 99-101

Fillpoff, Ms Carolyn (Elizabeth Fry Society of Halifax)

Equality rights, 14:4, 146-50

Finestone, Mrs. Sheila (L—Mount Royal)

Abortion, 10:78-9; 14:27-9; 15:120-1; 17:126; 22:24-6; 23:50; 27:19

Affirmative action programs, 9:84; 14:143; 16:127, 181-2; 23:82-3; 26:65

Calgary Association of Women and the Law, 27:9

Canada Pension Plan, 16:33; 17:55; 21:78; 22:105-7; 27:11

Canadian Armed Forces, 9:7, 33-4; 10:127-9; 11:22, 49; 12:10;

14:41; 15:68, 180; 16:55-6; 18:9, 11-4; 21:10-1; 22:132; 23:34;

26:15-7, 104, 114; 27:25-7

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1:27, 36-7; 8:12, 23;

9:92-3, 110; 10:36; 11:17, 22, 49; 12:10, 54-5; 14:120; 15:110,

132, 142, 160, 180; 16:43, 109, 126; 17:10-1; 18:10-1; 21:10, 23,

34-6, 43-4, 47, 50; 22:50, 113; 23:26-7, 34, 81-2; 24:69; 26:38,

54-5, 113

Canadian Human Rights Act, 15:111, 132-3; 23:26; 24:69-70

Canadian Human Rights Commission, 8:23-4; 24:71

Census, 1986 mini-census, 7:22-4; 17:103

Children, 26:47-8

Crime, 9:110

Criminal Code, 9:12; 14:58; 15:122-3; 22:24; 23:42; 26:114; 27:19

Daycare, 11:50; 14:142-3; 15:90-1; 17:120-1; 21:93-4; 22:39-41, 59; 26:15

Deaf/hard of hearing, 21:23-4; 26:23-4

Disabled and handicapped, 9:38-9, 55-6, 84, 106-7; 10:58-9, 111-2;

11:13-4, 56-7; 12:40-1; 14:133-5; 15:64-5, 151, 153; 16:92;

17:93-4, 103-4; 21:23, 36, 66; 22:81-3; 23:64, 76-7

Discrimination, 9:93, 111-2, 114; 12:54; 15:174; 16:16

Divorce, 13:11-2, 31, 128, 177-9; 21:91, 101-3

Domestic workers, 10:101; 14:96-7; 17:63; 21:75, 78

Education, 14:133; 17:119-20; 22:89

Employment, 8:13-4; 9:49, 65, 93-4; 10:36, 100-1; 13:116-7, 160;

14:22-3, 105-6; 16:43, 50; 17:9; 21:42-3, 50, 77, 89-90; 22:51,

59-61, 118-9; 24:10-12, 19; 26:65, 72

Employment Equity Act (Bill C-62), references, 21:42-3

Entrepreneurs, 24:78-9

Equality, 8:12; 9:38, 66, 77, 85, 87; 11:22, 49-50; 12:54; 13:34;

15:104, 132; 16:109, 183; 23:81; 24:70, 77-8

Equality rights, 1:36-7; 7:15, 17, 22-4; 8:12-4, 23-4; 9:7-8, 12, 18-20,

22-3, 32-3, 38-9, 48-50, 55-6, 59-61, 64-6, 77-8, 83-5, 87, 94-2,

106-8, 110-2, 114, 121-4, 130-1, 133, 135-7; 10:25-6, 30-1, 36,

46-7, 58-9, 68-9, 78-9, 90-3, 99-101, 111-2, 114, 127-30;

11:13-4, 17, 22-3, 37-8, 49-50, 56-7, 65-6, 74-5, 82-4, 90-1,

Finestone, Mrs. Sheila—Cont.Equality rights—*Cont.*

100-2, 105-6, 111-3; **12**:10-1, 29-32, 40-1, 53-5; **13**:5, 11-3, 31, 34-5, 54-5, 85-7, 89-90, 94-5, 105, 108-9, 116-8, 122, 127-31, 151-2, 160-1, 170-1, 177-9, 189; **14**:21-4, 27-9, 41-2, 44, 56-8, 61, 63-5, 72, 80-2, 84-5, 88-9, 92, 95-7, 99, 105-6, 114, 120-2, 133-5, 142-4, 147, 149-50; **15**:64-6, 68, 81-4, 89-91, 103-6, 110-3, 120-3, 132-3, 135-6, 141-2, 146, 150-3, 160-4, 174-6, 180; **16**:15-6, 32-5, 43-4, 49-50, 55-6, 92-3, 109-10, 126-8, 164, 181-3, 186, 197-8, 208-10, 230-2; **17**:9, 11, 54-5, 62-3, 73-4, 93-5, 103-5, 119-21, 125-7, 137-8; **18**:5, 8-14, 28-9, 37-8; **21**:4, 10-1, 14-5, 23-5, 34-6, 42-5, 47, 50, 60-1, 66, 75-8, 88-96, 101-3; **22**:12-3, 20, 24-6, 31, 38-41, 48-51, 59-62, 79, 81-5, 88-9, 104-9, 113, 117-21, 128-33; **23**:24-7, 34-5, 42-3, 50, 63-4, 70, 76-7, 81-3; **24**:10-3, 19, 22-4, 26-8, 30-2, 37-8, 69-72, 77-9; **26**:15-7, 20, 23-4, 38, 47-8, 54-6, 63-5, 72-3, 86-9, 91, 99-100, 104-5, 113-4, 137-9, 146, 150-1; **27**:9-11, 15, 18-9, 25-7

External Affairs Department, **9**:7

Families, **10**:45-7; **22**:104-5

Fredericton Rape Crisis Centre, **23**:43

Government boards, agencies and commissions, **7**:22; **15**:90

Government contracts, purchases, etc., **16**:43

Health care, **14**:57-8, 88-9, 92, 143-4

Homosexuals, **9**:7-8, 18-20, 77; **10**:30-1; **11**:37-8, 65-6, 82-3, 91, 100-1, 105-6, 112; **14**:44; **15**:82; **16**:230; **21**:10-1, 14-5; **26**:100, 113, 150-1

Human rights, **15**:142; **16**:109-10; **17**:73-4; **21**:45; **22**:49, 117-8; **23**:24, 27; **26**:38

Human Rights, Prince Edward Island, **22**:49

Immigration, **11**:14, 74-5; **13**:161, 170; **16**:92-3, 127-8, 208-10; **24**:22-4, 26-8, 30-2, 37

Indians, **9**:48-50; **10**:36; **12**:10, 54; **13**:34; **15**:160-3; **17**:63; **26**:87-8

International Women's Peace Conference, **14**:58

Japanese-Canadians, **15**:174

Judges, **15**:110, 141-2; **16**:164

Justice, **22**:31; **24**:38, 78

LEAF, **23**:35

Legislation, **21**:35

Mandatory retirement, **9**:59; **10**:92; **15**:103-4, 133; **17**:73, 137

Multiculturalism, **14**:81; **26**:63-4

Multiculturalism Department, **23**:83

Municipalities, **15**:151

National Action Committee on the Status of Women, **14**:21

National Health and Welfare Department, **15**:121

Newfoundland Advisory Council on the Status of Women, **21**:88-9

Official languages policy/bilingualism, **14**:80-1

Old age pensions, **27**:9

Old age pensions and guaranteed income supplement, **9**:121; **10**:68; **16**:32-3

Part-time workers, **10**:100; **13**:118; **14**:95-6; **16**:33-4; **22**:61-2; **24**:71-2

Penitentiaries and prisons, **15**:161-4

Pension Benefits Standards Act, **9**:55

Pensions, **9**:56-7; **10**:68-9, 91, 101; **13**:109; **14**:120-2; **17**:54-5, 62-3, 137-8; **22**:108-9; **27**:9-11

Political process, **9**:38

Pornography, **9**:135-7; **16**:231-2; **22**:12-3; **23**:42-3

Prince Edward Island Human Rights Commission, **22**:120-1

Prince Edward Island Labour Code, **22**:121

Procedure

Advertising for submissions, **1**:20, 22

Briefs, **14**:24

Election of Vice-Chairmen, **1**:13-5

Meetings, **1**:15-7, 24-5, 27

Members, **1**:13

Organization meeting, **1**:13-20, 22, 24-5, 27-9

Printing, minutes and evidence, **1**:17-8

Finestone, Mrs. Sheila—Cont.Procedure—*Cont.*

Questioning of witnesses, **18**:38

Quorum, **1**:19-20

Reports to Committee, **1**:18, 25; **9**:64

Witnesses, **9**:22-3, 130, 133; **14**:84; **18**:5, 37
M. (Robinson), **18**:8

Public Service, **21**:42-3

Racism, **23**:81

Rape, **13**:151-2

Religion, **9**:111

Royal Canadian Mounted Police, **6**:11-6; **7**:24; **9**:27; **13**:89-90, 94-5; **26**:114

Senior citizens, **17**:63; **27**:10-1

Social programs, **23**:35, 43

Subcommittee, **1**:27-9

Systemic discrimination, **27**:9

Training programs, **14**:63; **22**:60; **26**:88-9

Transfer payments to the provinces, **16**:33

Unemployment insurance, **10**:91; **11**:22-3; **12**:10-1; **13**:54, 151; **21**:23, 91-6; **26**:15

Veterans, **24**:71

Visible minorities, **9**:110; **15**:175

War Veterans Allowance Act, **22**:128-33; **26**:15-6

Welfare, **14**:149-50

Western Canadian Feminist Counselling Association, **26**:99

Women, **9**:6, 65, 93-4, 121-2; **13**:127, 171; **14**:22, 63-4, 120, 143; **15**:89, 121; **16**:183; **17**:125-6; **21**:60-1, 90, 96; **22**:49; **26**:137-9

Firefighters *see* Employment—Height; Mandatory retirement

Fisher, Ms Berta (Alberta Association for the Mentally Handicapped)
Equality rights, **27**:3, 39-47

Flexible retirement *see* Mandatory retirement; Social security programs

Ford-Rochon, Ms Anne (Toronto Women's Health Network)
Equality rights, **16**:4, 154-6

Foreign Domestics Movement Program *see* Immigration

Forest, Mr. André (Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc.)
Equality rights, **13**:4, 172-3, 178-81, 183

Foster, Ms Theodora Carrol (Canadian Federation of University Women)
Equality rights, **20**:3, 75-6, 78-82

Francophones *see* Royal Canadian Mounted Police

Frank, Ms Charlene (West Coast Professional Native Women's Association)
Equality rights, **9**:4, 50

Franko, Ms Arlene (Saskatchewan Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, **15**:3, 48, 56

Fraser report *see* Pornography

Frecker, Mr. John (Law Reform Commission)
Equality rights, **25**:4, 130

Fredericton and District Labour Council *see* Witnesses

Fredericton, N.B. *see* Subcommittee—Travel schedule

Fredericton Rape Crisis Centre, **23**:37, 41-3
See also Witnesses; Women—Equality

Free standing clinics *see* Abortion

- Freedman, Ms Lisa** (Young Women's Christian Association, Toronto)
Equality rights, **16:3**, 32
- Freedom of association** *see* Arts and culture—Performers; Royal Canadian Mounted Police; Unions
- Fryer, Mr. John** (National Union of Provincial Government Employees)
Equality rights, **25:3**, 34-45
- Furk, Ms Margot** (Canadian Women for Free Enterprise)
Equality rights, **26:4**, 118-27, 129-30
- Gagnon, Mr. Paul** (PC—Calgary North)
Divorce, **27:56-7**
Equality rights, **27:46-7**, 56-7
Immigration, **27:46**
- Gallant, Ms L.** (Canadian Labour Congress)
Equality rights, **25:3**, 67-8
- Gardener, Ms Mary** (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, **10:3**, 103-5
- Garlick, Ms Carolyn** (Manitoba Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, **12:3-12**
- Gaulin, Dr. Michel** (Integrity/Ottawa Gay and Lesbian Anglicans and Friends)
Equality rights, **19:3**, 63-7, 69-73
- Gay Alliance for Equality** *see* Witnesses
- Gay Alliance Towards Equality** *see* Witnesses
- Gay and Lesbian Awareness** *see* Witnesses
- Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary** *see* Witnesses
- Gay Community of Regina** *see* Witnesses
- Gay Rights Union** *see* Witnesses
- Gayblevision, 9:13**
See also Witnesses
- Gays of Newfoundland, 21:12-3**, 15
See also Witnesses
- Gays of Ottawa, 20:101-2**
See also Witnesses
- Gehrke, Ms Linda** (Charter of Rights Educational Fund)
Equality rights, **16:4**, 119-20
- Giampietri, Ms Susan** (Public Service Alliance of Canada)
Equality rights, **25:3**, 92-3
- Gilbertson, Mr. Fred** (Vancouver Gay and Lesbian Community Centre)
Equality rights, **9:4**, 17, 20
- Gillis, Ms Geraldine L.** (Canadian Teachers Federation)
Equality rights, **17:4**, 119-20
- Gilmour, Mr. George** (New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life)
Equality rights, **23:3**, 53-4
- Gilmour, Ms Twila** (New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life)
Equality rights, **23:3**, 45-9
- God** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms
- Gold, Ms Sylvia** (Canadian Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, **4:3**, 29-35, 40-1, 43-53
- Gold, Mrs. Yetta** (National Advisory Council on Aging)
Equality rights, **5:3**, 6-23
- Goreham, Mr. Richard A.** (Justice Department)
Equality rights, **5:3**
- Goulet, Ms Linda** (Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network)
Equality rights, **15:3**, 38-41, 44-5, 47
- Government boards, agencies and commissions**
Disabled and handicapped, appointments, **16:12**; **23:59**, 61, 64
Ethnic Canadians, appointments, consultations, etc., **7:11-2**, 21-2; **13:41**; **28:5-6**, 12, 14-8, 21
Visible minorities, appointments, **19:102**
Women, appointments to decision making positions, **15:85-7**, 90; **23:44**, 101, 106
- Government contracts, purchases, etc.,** mandatory affirmative action program and contract compliance, **4:46**; **9:68**, 91; **11:27**; **13:40-1**, 45-6, 165, 167; **16:41**, 43, 68, 176-7; **23:94**; **25:60**; **26:124**
Bureaucratization, **13:44**
Small business, **13:43-4**
- Government departments**, affirmative action programs, **13:167-8**
- Government departments appearing** *see* Witnesses
- Government spending**, definition, **23:7**
- Graham, Ms Diann** (Women's Employment Outreach)
Equality rights, **14:3**, 64-70
- Graham, Mr. Robert** (Bell Canada)
Equality rights, **25:3**, 70-80
- Greckel, Ms Sheila** (Abortion by Choice, Edmonton)
Equality rights, **10:3**, 76-82
- Greece** *see* Canadian Armed Forces—Homosexuals
- Greene, Ms Bonnie** (United Church of Canada)
Equality rights, **17:3**, 68-75
- Greschner, Prof. Donna** (Canadian Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, **4:3**, 35-9, 42-5, 47-8
- Haggland, R.** (National Health and Welfare Department)
Equality rights, **9:3**
- Halifax, N.S.** *see* Subcommittee—Travel schedule
- Hamon, Ms Betty** (Women for Life, Faith and Family)
Equality rights, **17:4**, 108-12
- Hancock, Ms Joanna** (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, **10:3**, 96-103
- Hate literature** *see* Criminal Code
- Health care**
Access, extra-billing, hospital user fees, rural areas, etc., **14:7**, 9, 47; **16:117-8**, 150, 153
Birth control research, **16:151**
Community health centres, **16:154-5**
Disabled and handicapped, **16:152**
Discriminatory aspects, **4:43**
Disease research, male dominated, **14:6**

Health care—Cont.

- Drugs, generic brands, Eastman Commission recommendations, 16:151, 154-5
 - Facilities, hospitals and clinics
 - Access to disabled and handicapped, 14:92
 - Neo-natal units, treatment of parents, 14:92
 - Planning and operation, consumers, women and visible minorities representatives, 14:86-9, 91
 - Federal government influence, role, cost-sharing, established programs financing, etc., 14:6, 10, 53, 56-7, 59; 15:117; 16:150
 - Health products, sexist advertising, 16:151, 156
 - Homosexuals, AIDS victims, 14:36
 - Immigrant women, linguistic and cultural differences, 16:152, 206
 - Lesbians, 16:152-3
 - Midwives and paramedical health practitioners, recognition under Canada Health Act, 14:7, 50, 53, 57; 16:118, 151, 155-6
 - Private Members bill, Ontario Legislature, 16:151, 153
 - Out of hospital birth centres, 16:151
 - Preventative health program, 15:120, 123
 - Provincial jurisdiction, 14:6, 9, 48-9; 15:117
 - Research, women's health needs and products, 14:7, 51-3, 57-9, 143-4; 16:118, 153
 - Treatment, different for women and men, same ailments, 14:48
 - Women
 - Mood-altering drugs, 14:48; 16:118, 151
 - Unnecessary surgery, 14:48, 16:118
- See also* Indians

Hebert, Ms Cheryl (Transition House)

Equality rights, 21:3, 57, 59-60

Heggteit, Ms Claire (Canadian Federation of University Women)

Equality rights, 20:82

Helsinki Watch Group *see* Human rights**Henbest, Ms Alice** (Society of the Retired and Semi-Retired)

Equality rights, 10:3, 64-5, 67

Henteleff, Mr. Yude (Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities)

Equality rights, 19:3, 32-48

Herzig, Mr. Myer (Canadian Ethnocultural Council)

Equality rights, 28:3, 7-9, 11-2, 19, 23

Higgins, Ms Kathleen (Alberta Federation of Women United for Families)

Equality rights, 10:3, 40-8

Hitner, Mr. Trevor (Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations)

Equality rights, 16:4, 173-8, 183-6

Hochstadt, Mr. John (Prince Edward Island Council of the Disabled; Nova Scotia League for Equal Opportunity)

Equality rights, 14:123, 136, 138; 22:3, 78, 80-1, 83-5, 88-92

Hogan, Mr. T. (Canadian Psychological Association)

Equality rights, 19:4, 150-9

Hollett, Mr. Bob (Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland and Labrador)

Equality rights, 21:3, 16-75

Holmwood, Ms Kit (National Action Committee on the Status of Women)

Equality rights, 14:3, 6-13, 18, 20

Homemakers *see* Canada Pension Plan; Divorce—Maintenance; Women**Homosexuals**

AIDS, 9:71; 11:101; 14:36; 15:76; 26:44; 27:61, 65

See also Health care

Alcoholism, 15:181-2; 26:115

"Being different", 13:183-6

Blackmail/security risk, 9:9, 73; 11:97; 13:135; 15:18, 179; 16:194; 17:71; 20:105; 21:7; 25:27; 26:144

Catholic Church, 11:108-12, 115-6

Child molesters, 9:70, 73-5; 10:15; 11:98; 15:71-2; 16:134, 195; 20:106; 21:6; 24:58

Children, custody, visiting rights, etc., 9:23-4, 26, 29-30, 77-8;

10:28; 14:36; 15:73, 82-3; 16:187; 20:106; 21:8; 26:93-4, 96-7

Children of, living with, 10:32

Community services, access, 21:8; 26:144

Counselling services, 26:149-50; 27:63

Damien vs Ontario Jockey Club, case unresolved, 8:19; 10:11; 14:44; 21:7

Discrimination, costs, 26:44-5

Disease, WHO classification, 20:105, 112

Employment, loss of promotions, job loss, etc., 9:7-8; 14:34; 15:13, 73; 16:19, 226, 230; 17:70; 19:68; 21:7; 24:58; 26:18, 94, 97-9, 109-11, 113, 115-7; 27:48, 63

Equal rights, 11:35-7, 54-5; 12:27; 13:163; 14:33-4, 37; 15:70-5, 77, 80-1; 16:189, 196-8, 233-4; 19:64-8; 20:102-3, 115-6; 25:92;

26:67-8, 147; 27:49, 59-60, 62, 66

ACTRA position, 15:35-6

Alberta, 27:65-6

Canadian Council of Christians and Jews position, 14:107-8

City of Toronto policies, 16:171, 180

Communist Party of Canada position, 16:224

Guaranteed under Section 15 of Canadian Charter of Rights and Freedoms, 3:19; 8:8; 10:22-3, 28-9; 16:187, 193; 20:108

Legislation, amendments, 13:138

Lesbians joining gays to promote, 9:18

National Action Committee on the Status of Women position, 17:65-6

National mainstream support, 10:25-6; 27:51-2

Parliamentarians, leadership, 16:140-1, 228-30

Presentations to various committees, 13:133-4, 136-7; 20:112

Quebec Human Rights Code, 13:134-8, 187-8; 15:77, 80, 180; 16:134, 136; 19:69-70; 21:11; 27:50

REAL Women of Canada position, 17:43-4; 27:62

Same rights, not special rights, 17:112

Saskatchewan Human Rights Code, 15:12-3, 26-7, 127

Soviet Union, 16:223

Sweden, 20:114

United Church of Canada position, 11:60; 17:70, 75; 26:99

See also Employment—Sexual orientation

Families, impact of disclosure, 11:34-5, 65-6

Family, definition, etc., 10:27-30

Family values, threat, 9:74; 10:15; 26:43

Fear of exposure, police raids, harassment, etc., 15:177; 16:196-7, 199-203

St. Catharines suicide incident, 15:75, 178; 16:197, 199

Homophobia, 9:71, 73; 11:77; 14:36-7; 16:189; 20:104; 21:6; 26:145; 27:60-1

Housing, 9:95; 14:35, 44-5; 16:135, 180-1, 187; 21:8; 25:26; 26:110-1, 113

Insurance policies, beneficiaries, 10:30-1

Legal redress for discrimination, 9:70-1; 10:11-2, 22; 11:78; 14:43; 21:9, 12

\$200,000 defence fund, Right to Privacy Committee, 16:190

Lifestyle, acceptability, informing public, etc., 11:84-6, 100-1; 14:36; 15:75-6; 17:111; 26:150-1

Marriage/relationships, spouses, recognition, 9:18-20, 24-9; 10:31; 11:38, 78, 81, 84, 97-8, 102, 105; 14:36; 16:135, 138, 188; 17:71;

19:68, 72-4; 20:105-6; 21:8, 12-3; 25:26, 97

Homosexuals—Cont.

- Marriage/relationships, spouses, recognition—*Cont.*
 - Dental and medical plans, **26:93, 100**
 - Holy unions, Metropolitan Community Church ceremony, **11:103; 19:73; 25:95-6**
 - Homeownership, RRSP's, etc., **21:14-5**
 - United Church of Canada position, **11:61-2**
- Media abuse, **16:187; 26:149; 27:61**
- Media access, advertising, etc., **21:8, 11; 26:110-1, 113**
- Nazi death camp victims, World War II, **21:7**
- Nuisance sex, prevention, not police harassment/entrapment, **17:71-2**
- Oppression, **11:105-6**
- Promiscuity, **9:74; 11:100-1**
- Psychological and physical violence against, **9:10-1, 76; 10:18-20, 24; 11:96-7, 99-100, 102-3; 13:136, 187; 14:35; 15:74, 79; 16:187, 227; 19:68; 26:94-5, 108-9, 115, 117, 148-9; 27:60, 62-4, 66**
- Public attitudes, acceptance, Gallup poll, **8:18-9; 9:6-7, 14-6, 30-1, 72-3; 10:11, 13, 19-21, 23, 25, 34-5, 39; 11:85, 91; 13:138-9; 15:76, 80, 83-4; 16:138, 188-91, 195, 227; 21:5-6, 10; 26:98, 117-8**
- Quebec, **10:24**
- Religious institutions, tolerance/intolerance, **11:77, 108, 111, 113-5; 15:70, 72, 76-8; 16:195; 21:6; 24:94-7, 100; 27:61-2**
- Rural and remote communities, **9:16-8; 11:104; 12:32; 15:78-9; 26:44-5, 95, 107-8, 114, 116-7, 144-5, 148**
- Spiritual needs, **11:102**
- Stereotyping, **15:71, 75; 21:6-7**
- Substitute community and social services and institutions, **11:76-7, 82**
- Support network, etc., **19:65**
- Wills, legal status, **10:30-1, 33; 11:82-3**
- 10% of population, 1948 Kinsey report, **9:7-8, 10; 10:20; 11:36, 59, 77; 14:36-7; 27:48**
- See also* Canadian Armed Forces; Criminal Code; Education; Employment—Sexual orientation; Immigration; Pornography; Public Service; Royal Canadian Mounted Police

Hoovhaak, Ms Gerda (REAL Women of Canada)
Equality rights, **17:3, 33**

Hospital user fees *see* Health care—Access

Hounsell, Ms Sharon (Yukon Anonymous Gays)
Equality rights, **26:4, 144-5, 148-51**

House of Commons, staff
Legislation, proposed, relating to collective bargaining rights, denial of right to strike, etc., **25:82, 89-91**
Pensions, back contributions, collecting, **25:91-2**

Housing
Families, affordable mortgages, **17:40**
Social, eligibility, Ontario Housing Corporation, **16:119**
See also Disabled and handicapped; Homosexuals; Indians; Senior citizens

HUB, Physically Handicapped Centre, The *see* Witnesses

Human rights, 22:117-8
British Columbia, **9:78; 22:47; 26:37-9**
Canadian Human Rights Commission, role, **2:8**
Commissions
History, **15:108**
Roles, independence, expanding, etc., **17:68, 73-4; 22:47-8, 52-3, 116; 23:21, 90**
Users, costs, etc., **15:111-2**
Education campaign, Justice Department conducting, **15:140, 142**
Education of public, **22:111, 116-7**

Human rights—Cont.

- Federal-provincial conference, September 1985, **21:42, 45; 23:25**
- Helsinki Watch Group, **8:12**
- International conventions and agreements, **22:47, 49; 23:22, 27; 26:36, 38, 40**
- Interpretations, federal-provincial conferences, agreements, etc., **22:24**
- Legislation, **22:111-2**
- Ontario Human Rights Code, amending to eliminate unintentional discrimination, **2:11**
- Prince Edward Island Code, **22:51-2**
- Protection, various provincial codes, contradictions, **26:36-7**
- Provincial charters, open-ended, access to individuals, **16:109-10**
- Provincial charters, reflecting federal code, **17:74**
- Quebec Human Rights Act, **13:23**
- Reasonable accommodation principle, **24:79**
- Research, funding, etc., **2:6, 48**
- Socio-economic rights, **22:111-2, 116-7**
- Soviet Union, **16:219-20, 222-3**
- Statutory protection, uniform across country, with effective enforcement mechanism, **2:29; 26:37, 40**
- War Measures Act, legal suspension, **15:176**

Human Rights Institute of Canada, 20:83
See also Witnesses

Human Rights, Prince Edward Island, 22:43-4, 49-50
See also Witnesses

Human Rights Research and Education Centre, University of Ottawa
Background, objectives, etc., **2:5-6, 15**
Funding, **2:20**
Tarnopolsky, Prof. Walter, references, **2:18-9**

Human Rights Standing Committee, establishing, 23:83; 24:70

Hume, Ms Grace (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, **10:3, 103-4**

Hunsley, Mr. Terrence (Canadian Co-ordinating Council on Deafness)
Equality rights, **20:3, 61-5**

Hunter, Mr. Russell (Vancouver Pioneers Association)
Equality rights, **9:4, 51-4, 56-60**

Huston, Mr. Tom (Fathers for Equality in Divorce)
Equality rights, **13:4, 129, 132-3**

Hutchinson, Ms Susan (British Columbia Women's Liberal Commission)
Equality rights, **9:4, 118**

Illiteracy *see* Education

Immigration
Appeals procedures, **24:32**
Applications, backlog, **24:27-30**
Blind/visually impaired, **20:120**
Buffalo Shuffle, **24:30**
Disabled and handicapped, **4:8-9; 9:98-9, 104-5; 10:51-2, 54; 11:10-1, 14; 15:60, 63-4; 16:90-3; 21:18; 24:31-2, 37; 25:8-9, 23-4, 32; 27:42-3, 46**
Entrepreneurial class, encouragement, **7:7; 28:10**
Equal rights, Women Working with Immigrant Women recommendations, **16:206-7**
Family reunification, definition, regulations, screening, priority, **15:169; 16:39, 204; 19:101, 104-5; 24:29-30, 37; 25:23, 32**
Foreign Domestics Movement Program, **16:120-1, 127-8; 24:22-6**

Immigration—Cont.

- Homosexuals, **13:171; 16:133, 188, 228; 17:71; 20:105, 111-2; 21:8, 12-3; 24:32, 36-7**
- United States, comparison, **20:106, 112**
- Immigration officers, prejudice, **24:28-9**
- Information services, **28:10**
- Integration centres, **13:161**
- Language training, **16:205-6, 208-9, 211; 23:117, 120-1; 28:10-1**
- Law and policy, **24:20**
- Paper screening, **24:29**
- Points system, **24:24-6; 25:23, 32-3**
- Policy, systemic discrimination, **15:173**
- Refugees, **25:33**
 - Handicapped, **25:24**
 - Levels, **25:24**
 - Plaut report, **17:10-1**
- Sponsorship
 - Agreements, five to ten years term, **16:204; 23:118-22**
 - Applications, right of appeal, **16:39, 42**
 - Breakdown of relationship, regulations, **16:120, 128; 23:118-22; 25:24; 28:10-1**
 - Children, **24:21, 30, 33**
 - De facto relationships, **24:35-6; 25:23, 33**
 - Dependency, regulations, **23:116-7**
 - Illegitimate children, **16:120; 25:33**
 - Joint sponsorship, **24:22**
 - Marriages of convenience, **24:33-5**
 - Requirements, age and medical criteria, etc., **11:66-9, 71, 73-5; 16:204, 211-2**
 - System, discriminating against women, **13:166, 169-70; 15:169; 16:208, 210; 24:21-2**
 - Women sponsored by husbands, not eligible for social assistance if marriage breaks up, **16:204-5**
- Temporary/seasonal workers, permits, **24:23-4**
- Visa offices abroad, distribution, effectiveness, **11:69-70; 16:39; 19:104-6; 24:36-8**
- White/non-white, quotas, etc., **15:171, 173-4; 19:101-2**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Employment; Health care

Immigration Act, 1976, review, 28:9**Incest** *see* Criminal Code**Income tax**

- Capital gains, \$500,000 exemption, May 23/85 budget measure, **10:94**
- Child benefits, Canadian Charter of Rights and Freedoms, impact, **4:42, 48**
- Child care deduction, **21:83**
- Corporations, paying fair share, **10:85-6, 89**
- Deductions and exemptions, transfer to spouse, **13:99**
- Dependent children deduction, eliminating, savings, moving to other child benefit programs, **4:48**
- Dependent children deduction, legitimate/illegitimate children, **13:98-9**
- Disabled and handicapped, exemptions, **16:9-10; 17:81-2, 84, 87; 23:60-1**
 - Expanding, May 23/85 budget proposals, **15:59; 21:42**
- Flat tax concept, **26:62**
- Married/common law spouses, deductions and exemptions, unevenly applied, **8:9**
- Married exemption, replacing with full-time homemaker credit, **17:40**
- Senior citizens deductions, **11:46**
- Spousal deduction, **12:23; 13:100**
- Spousal income, attribution regulations, **13:100**
- Women, **16:130**

Income tax—Cont.

- Working women/full-time homemakers, deductions, differences, **10:44**
- See also* Systemic discrimination

Income Tax Act

- Disability, definition, **23:61**
- Family unit concept, **12:23**
- Spouses as single financial entity, **13:99**

India *see* Air India; Employment—Affirmative action programs**Indian Act** *see* Indians—Women**Indian Homemakers Association, 26:79, 83**

See also Witnesses

Indians

- Alcoholism, **15:165**
 - Calgary Friendship Centre, **27:34-5**
 - Child care programs, **15:160-2**
 - Peyakowak Working Committee, **15:162-3**
 - Children
 - Adoptions in United States, **26:92**
 - Federal Indian child welfare act, **26:83, 85-6, 91-2**
 - Removal from families under provincial welfare regulations, **26:81-2, 86**
 - Communications with other native groups, public relations, image building, etc., **27:36**
 - Culture, 1988 Olympic Games, **27:36-7**
 - Definition, **13:36-7**
 - Education, **15:161, 163; 27:33**
 - Employment, **27:35-6**
 - Family unit concept, **26:85-6, 90-1**
 - Federal-provincial jurisdiction, **27:38-9**
 - Housing, **21:31; 27:34**
 - Infant mortality, **9:48**
 - Land claims, **21:31-2**
 - Labrador-Lower Churchill region, **21:32**
 - Life standards and socio-economic conditions, **15:164-5; 26:81**
 - Urban areas, **26:89-90**
 - Medical services, health care, etc., **21:31; 27:34**
 - Native outreach programs, **27:33-4**
 - Negative image, changing, **15:159**
 - Programs, funding cut-backs, Nielsen report, **9:45**
 - Reserves, economic development, **15:165**
 - Self-government, **9:44**
 - Social services, **15:162-3; 27:34**
 - Special status, costs, etc., **13:38-9**
 - Spiritual beliefs and rites, recognition, **15:162**
 - Women, **15:159-62**
 - Conflicts with the law, **9:48-50**
 - Contemporary Native Women program, funding, etc., **27:36-7**
 - Discrimination, burden, **4:30**
 - Organizations, funding, **9:44-7, 49-50; 26:83-4, 87**
 - Status and band membership, amendments to Indian Act, **2:22; 8:21-2; 9:45-6; 10:6-7, 34, 36; 12:6, 10, 54; 13:32-6, 38-9, 148, 150, 155-6, 163, 166; 14:8; 15:156-7, 160, 166; 17:58, 63; 20:84; 26:79-81, 85, 87-9; 27:37**
- See also* Canada Pension Plan; Canadian Charter of Rights and Freedoms; Constitution; Justice—Jury selection; Penitentiaries and prisons; Training programs

Individuals, recognition of achievements, successes and rights, 26:118-21, 125-7, 129-30

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms

Individual's Rights Protection Act (Alberta)

- Affirmative action, including, **10:34, 38**
- Mentally handicapped, including, **10:53, 55**

Individual's Rights Protection Act—Cont.

Sexual orientation, including, **10:12-3, 16, 27; 27:60**

Insanity *see* Criminal Code**Insurance**

Attitude based differentials, **19:120**
 Automobiles, **10:117; 19:122**
 Blind/visually impaired, **20:120-1**
 Diabetics, **19:27, 29, 128-9; 20:19**
 Employer sponsored plans, equal rates, **19:121; 20:15, 17**
 Equal treatment for equal risk, **19:118-9**
 Individual contracts, women's rates higher, **19:122-3**
 Mortality tables, sex-based, replacing with unisex mortality tables, **4:32; 10:6-7; 19:123-4; 20:15-24, 26-32**
 Non-smokers policy, **19:119, 124-5; 20:16, 20-1, 30**
 Risk differentials, **19:120, 122, 126-9**
See also Disabled and handicapped; Homosexuals

Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans and Friends *see* Witnesses**International conventions and agreements** *see* Equality; Human rights; Women—Equality**International Women's Peace Conference**, **14:46, 54-5, 58****Interpretation Act**

Amending, **4:32**
See also Legislation—Language

Irving, Ms Heather (Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women)
 Equality rights, **22:3, 103****Island Gay Society**, **26:107**
See also Witnesses**Jablonski, Ms Mary Anne** (Organizational Society of Spouses of Military Members)
 Equality rights, **27:3, 20-5, 27-8, 30-2****Jackman, Ms Barbara** (Individual presentation)
 Equality rights, **24:3, 20-38****Jameson, Ms Kathleen** (Indian Homemakers Association)
 Equality rights, **26:3, 92****Japanese-Canadians**, World War II, internment camps, loss of property, redress, etc., **15:167, 172, 174-6; 17:15-22; 19:103, 108****Jefferson, Ms Christine** (Canadian Congress for Learning Opportunities for Women)
 Equality rights, **16:3, 49****Jetté, Ms Corinne** (Centre for Research-Action on Race Relations)
 Equality rights, **13:3, 5-21, 23****Job creation programs** *see* Employment**Job-sharing** *see* Employment**Joel, Ms Jan** (Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network)
 Equality rights, **15:3, 38, 42****Johnston, Mr. Blair** (Gays of Ottawa)
 Equality rights, **20:4, 102-7, 109-16****Judges**

Appointments
 Canadian Bar Association review committee, **15:143; 16:75**
 Consultations, reviews, etc., **2:20-1; 13:14-5, 20, 22; 16:70-1, 163-5; 22:46, 48**

Judges—Cont.

Appointments—*Cont.*
 Reflecting multiracial and multicultural elements, **15:105-7, 110, 115, 141, 143**
 Independence, **15:107**
 Mandatory retirement, **20:35**
 Women, **15:139-41, 143; 16:76; 23:40, 44**
See also Divorce—Child custody—Lawyers; Federal Court of Canada

Juriansz, Mr. Russell (Canadian Human Rights Commission)
 Equality rights, **24:72-3, 76-7****Justice**, administration

Access, **22:44-5; 25:127-8**
 Canadian Bar Association position, **16:63**
 Equal protection and equal benefit of the law, Prince Edward Island, **22:27-34, 64-76, 100, 114-5; 24:78**
 Gender inequality in legal and judicial environment, **16:157-60, 162-5**
 High costs, legal aid, etc., **15:108; 16:59-60**
 Litigation, LEAF role, **3:8**
 Charter of Rights and Freedoms, challenges, courts proceeding cautiously, **20:33-4, 37-8**
 Issue relating to women, sensitizing judiciary, **15:140-2**
 Jury selection, use of municipal voters lists, excluding Indians on reserves, **2:28**
 Legal aid program, **22:46; 23:26-7; 24:38; 25:127-8**
 Standing in court, **22:44-5, 48**
 Voluntary sector, role, **22:46**
See also Divorce

Justice Department

Consultation and Development Fund, submissions, Gays of Ottawa, refusal, **120:103**
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Federal laws; Human rights—Education; Subcommittee—Witnesses; Witnesses

Juyal, Dr. Shresh (Third World Community of Saskatchewan)
 Equality rights, **15:4, 167-76****Kampeas, Ms Rina** (Lennoxville and District Women's Centre; Coalition ad hoc des groupes féministes de Montréal)
 Equality rights, **13:4, 147-53, 169-71****Kaplan, Hon. Bob** (L—York Centre)

Abortion, **16:23-4**
 Affirmative action programs, **16:48, 131**
 Canadian Armed Forces, **16:57, 138-9; 18:29-30**
 Canadian Charter of Rights and Freedoms, **2:15-7; 16:72-3, 131, 190, 220**
 Criminal Code, **16:199**
 Disabled and handicapped, **16:110-1; 17:11-2**
 Education, **16:147**
 Equality rights, **2:15-7, 23; 16:23-4, 48, 57, 72-4, 83-5, 110-2, 131, 138-41, 147, 186, 190-2, 199-203, 211, 220, 222; 17:11-2; 18:7-8, 29-30**
 Homosexuals, **16:138, 140-1, 190-1, 199-203, 222**
 Human Rights Research and Education Centre, **2:15**
 Mandatory retirement, **17:12**
 Nuclear weapons, **16:220**
 Official languages policy/bilingualism, **2:16**
 Procedure, Chairman, **2:23**
 Procedure, witnesses, **18:7-8**
 Royal Canadian Mounted Police, **16:138-41; 17:12**
 Universities, **16:84-5; 17:12**

Karmas, Ms Adella (Individual presentation)
 Equality rights, **19:3, 5-14**

- Kaye, Ms Lynn** (National Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, 17:3, 57-8, 60-1, 63-4, 66
- Kee, Ms Janet** (Charter of Rights Coalition (Vancouver))
Equality rights, 9:4, 125-6, 132
- Kelebay, Prof. Y. Gregory** (St. Lawrence Institute)
Equality rights, 13:3, 65-6, 72, 74
- Kelen, Mr. Stephen** (Montreal Men's Network)
Equality rights, 13:4, 183-90
- Kellar, Ms Sharon** (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists)
Equality rights, 15:3, 27-32, 34-7
- Kenewell, Mr. John** (Social Planning Council of Metropolitan Toronto)
Equality rights, 25:3, 18, 22-8, 32-3
- Khaki, Mr. Aziz** (Committee for Racial Justice)
Equality rights, 9:4, 107-15
- Kidnapping** *see* Childnapping
- Kindy, Mr. Alex** (PC—Calgary East)
Disabled and handicapped, 25:15-6
Employment, 28:11-2
Employment Equity Act (Bill C-62), references, 28:11
Equality rights, 5:22; 25:15-6, 33-4; 28:11-2
Government boards, agencies and commissions, 28:12
Mandatory retirement, 5:22
Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 25:33-4
- Kinsey report** *see* Homosexuals—10% of population
- Kinsilla, Dr. Noel** (New Brunswick Human Rights Commission)
Equality rights, 23:3, 20-3, 25-9
- Klewin, Mr. Thomas** (Prince Edward Island Human Rights Commission)
Equality rights, 22:3, 113-5, 118-9, 122
- Knight, Mr. Philip** (Dignity Edmonton Dignité)
Equality rights, 10:3, 14-6, 19, 22-5
- Kruzeniski, Mr. Ron** (Saskatchewan Human Rights Commission)
Equality rights, 15:4, 124-33
- Kurien, Mr. John** (National Association of Canadians of Origin in India)
Equality rights, 19:3-4, 101-7
- Labour relations**, collective agreements, union rights, etc., 10:83
- Lacey, Ms Beth** (St. John's Status of Women Council)
Equality rights, 21:3, 68-78
- Lahey, Ms Kathleen** (Charter of Rights Educational Fund)
Equality rights, 16:4, 114-7, 125
- Lamb, Ms Louise** (Manitoba Association of Women and the Law)
Equality rights, 12:13-9
- Lancaster, Mr. Frank J.** (Federal Superannuates National Association)
Equality rights, 19:3, 58-9, 62
- Landault, Ms Gwen** (REAL Women of Canada)
Equality rights, 17:3, 33-44
- Language rights**, guarantees, etc., 8:21; 9:132-3
- Larventz, Mr. Don** (Gay Rights Union)
Equality rights, 9:4, 69-78
- Latham, Mr. Gregory** (Individual presentation)
Equality rights, 10:106-13
- Lavoie, Mr. Bruno** (Association of the 17 Divisions)
Equality rights, 13:3, 88-9, 93-4
- Law Reform Commission of Canada**, 25:123-4
See also Equality; Witnesses
- Le Rougetel, Ms Amanda** (Alberta Status of Women Action Committee)
Equality rights, 10:3, 33-5, 37-40
- Lea, Mr. Walter** (Individual presentation)
Equality rights, 22:3, 27-33
- LEAF**, 3:5, 8, 23-4; 17:129; 23:30, 35-6, 40
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenges, Advocacy
- Lebel, Ms Hélène** (Women's Legal Education and Action Fund)
Equality rights, 3:3, 11, 21-3
- Lee, Dr. Alvin A.** (Council of Ontario Universities)
Equality rights, 16:3, 77-89
- Lee, Ms Betty** (Women Working with Immigrant Women of New Brunswick)
Equality rights, 23:3, 116-23
- Lee, Dr. K.P.** (Multicultural Association of Fredericton)
Equality rights, 23:3, 84-5
- Lefort, Mr. André** (Secretary of State Department, Human Rights Directorate)
Equality rights, 5:3
- Legal aid** *see* Justice
- Legal, Education and Action Fund** *see* LEAF
- Legge, MGen. Bruce** (Individual presentation)
Equality rights, 24:3, 48-61
- Legislation** (and regulations)
Language, Interpretation Act, amending, making gender free, 2:43; 4:34, 50-1; 11:29-30, 47, 51; 12:24, 27; 15:51; 23:88; 25:40
Law reflecting social policy, 21:35
See also Abortion; Equality—Process
- Lennoxville and District Women's Centre**, 13:147, 154-5
See also Witnesses
- Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group** *see* Witnesses
- Lesbian Information Line, Calgary** *see* Witnesses
- Lesbians** *see* Canadian Armed Forces—Homosexuals; Homosexuals
- Lesbians for Equality**, 11:92-3
See also Witnesses
- Letourneau, Mr. Gilles** (Law Reform Commission)
Equality rights, 25:4, 125-8
- Lieutenant Governor's warrants** *see* Disabled and handicapped—Mentally handicapped
- Lightwood, Ms Jill** (Prince Edward Island Coalition Against Pornography)
Equality rights, 22:3, 16-8

- Lindberg, Ms Caroline** (Canadian Abortion Rights Action League)
Equality rights, **16:3**, 22, 25-6
- Linden, Mr. Justice A.M.** (Law Reform Commission)
Equality rights, **25:4**, 123-4, 127-35
- Little, Mr. Stephen** (Canadian Paraplegic Association)
Equality rights, **16:4**, 90-6
- Llambias-Wolff, Mr. Jaime** (Individual presentation)
Equality rights, **13:3**, 24-31
- Logan, Col. G.L.** (National Defence Department)
Equality rights, **18:3**, 25, 27
- Long, Ms Linda L.** (Women in Combat)
Equality rights, **10:3**, 113-29
- Lord's Day Act**, Supreme Court ruling, etc., **7:9**; **14:107**; **19:130**
- Louis, Mr. Tim** (British Columbia Coalition of the Disabled)
Equality rights, **26:4**, 101-6
- Low, Mr. Martin** (Justice Department)
Equality rights, **1:4-5**, 33
- Lucas, Ms Donna** (Charter of Rights Coalition of Manitoba)
Equality rights, **11:3**, 18-25
- Lucas, Ms Salome** (Women Working with Immigrant Women)
Equality rights, **16:4**, 203-6, 208-11, 213
- Lukowyez, Mr. Jean Pierre** (Canadian Association for Community Living)
Equality rights, **25:3**, 5-7, 9, 13-4, 17-8
- Lung cancer** *see* Women
- MacArthur, Mr. Willard** (Fathers Fighting Back)
Equality rights, **23:3**, 108-16
- MacDonald, Mr. Allan F.** (Prince Edward Island Human Rights Commission)
Equality rights, **22:3**, 111-3, 115-7, 120-3
- MacDonald, Rev. Dr. Clarke** (United Church of Canada)
Equality rights, **17:3**, 67-70, 72, 74-6
- Macdonald Commission** *see* Disabled and handicapped—Mentally handicapped; Social programs
- MacDonald, Mr. John A.** (British Columbia Association of Social Workers)
Equality rights, **9:35-42**
- MacDonald, Ms Linda A.** (Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Nova Scotia Committee)
Equality rights, **14:3**, 13-6, 18-24
- MacDonald, Ms Nan** (Communist Party of Canada)
Equality rights, **16:4**, 214-25
- MacDonnell, Ms Nadine** (Charter of Rights Coalition (Vancouver))
Equality rights, **9:4**, 126-9, 132-3
- MacFarlane, Ms Deb** (Prince Edward Island Council of the Disabled)
Equality rights, **22:86-7**
- MacKenzie, Ms Shauna** (Women's Legal Education and Action Fund)
Equality rights, **23:3**, 30-6
- MacLeod, Ms Joanne** (Canadian Paraplegic Association)
Equality rights, **23:3**, 55-9, 66-7
- Major, Ms Jude** (Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton)
Equality rights, **10:3**, 27, 29, 31
- Majory, Ms Diana** (Charter of Rights Educational Fund)
Equality rights, **16:4**, 117-8
- Malik, Mr. Waheed** (Centre for Research-Action on Race Relations)
Equality rights, **13:3**, 13-5, 19-21, 24
- Mallory, Ms Nora** (New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life)
Equality rights, **23:3**, 52-3
- Malone, Mr. Len** (Veterans Affairs Department)
Equality rights, **22:3**, 127-9, 131-2, 134, 136
- Maloney, Ms Carmel** (Canadian Air Line Employees Association)
Equality rights, **19:4**, 109-12, 117
- Maloney, Mr. Peter** (Individual presentation)
Equality rights, **16:132-42**
- Mandatory retirement**, **1:35**; **2:40**, 46; **9:35**; **10:6**, 66; **13:160**; **16:62**; **20:34**, 37
Abolition, **9:91**, 116-7; **10:61**, 84, 92-3; **11:29**; **12:48-9**; **15:6-7**, 16, 94, 100-1, 103-4, 127; **17:69**, 73, 136-7
Canadian Labour Congress position, **25:60**, 66
Canadian Union of Public Employees position, **25:121**
City of Toronto, **16:172**
Collective agreements, **15:101**; **25:36-7**, 43-4
Competence or continued ability, monitoring system, **5:14**; **9:59**, 120
Discriminatory, **25:44-5**
Employer-employee relations, **5:9**, 11, 22
Employment prospects for youth, **5:9-10**, 14; **9:58-9**; **17:12-3**, 136
Manitoba and Quebec examples, **5:8-9**, 11
Manitoba Human Rights Act, courts upholding, **11:31-2**
Pension system, changing, **25:116-7**, 121
Retirement without Tears, 1979 Senate report, **25:25**
Adequate pension income, **9:52-4**, 121; **10:61**, 64-5; **15:16**, 23, 132
Canadian Human Rights Commission position, **8:8**
Canadian Jewish Congress position, **17:8**, 11-3
Canadian Teachers Federation position, **17:117**
Firefighters, evaluation of abilities, **15:145**, 153
National Advisory Council on Aging position, **5:4**, 7-8, 12, 17
New Brunswick Telephone Company Limited position, **23:10-2**, 15, 17-9
Replacing with flexible retirement policy, **5:10-2**, 17; **10:64-5**, 93-4; **15:102**; **25:46**
United States, **5:11**
Women, **9:67-8**; **25:25**
35 year rule, **10:9**
See also Canada Pension Plan; Canadian Armed Forces; Judges; Royal Canadian Mounted Police; Universities
- Manitoba** *see* particular subjects
- Manitoba Action Committee on the Status of Women** *see* Witnesses
- Manitoba Association of Rights and Liberties**, **12:43**
See also Witnesses
- Manitoba Association of Women and the Law** *see* Witnesses
- Manitoba Gay Coalition** *see* Witnesses
- Manitoba League of the Physically Handicapped**, **11:52-3**
See also Witnesses
- Manitoba Teachers' Society** *see* Witnesses

- Marchi, Mr. Sergio** (L—York West)
Canadian Charter of Rights and Freedoms, 28:18
Employment, 28:16-20
Equality rights, 28:16-21
Government boards, agencies and commissions, 28:17-8
Public Service, 28:17, 20
- Marin report** *see* Royal Canadian Mounted Police
- Marital status** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Canadian Human Rights Act—Discrimination
- Marriage** *see* Homosexuals; Royal Canadian Mounted Police
- Married Womens' Property Act**, amending to include native women, 17:63
- Marshall, Ms Pat** (Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children)
Equality rights, 16:4, 157-67
- Marshall, Dr. Paul** (Citizens for Public Justice)
Equality rights, 24:3, 38-40, 45-8
- Martin, Ms Patricia** (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
Equality rights, 14:4, 93-100
- Martin, Mr. Richard** (Canadian Labour Congress)
Equality rights, 25:3, 54-69
- Martin, Mrs. Shirley** (PC—Lincoln)
Equality rights, 1:39
- Massiah, Ms Elizabeth** (Gay and Lesbian Awareness)
Equality rights, 10:3, 11-3, 19-20, 25-6
- Massland, R.** (National Health and Welfare Department)
Equality rights, 9:3
- Matas, Mr. David** (Manitoba Association of Rights and Liberties)
Equality rights, 12:3, 44-7, 50-1, 53-5
- Maternity leave** *see* Canadian Armed Forces—Women; Royal Canadian Mounted Police; Unemployment insurance
- Mazar, Ms Anne** (Prince Edward Island Coalition Against Pornography; Prince Edward Island Women's Network)
Equality rights, 22:3, 5-10, 15-7, 19, 34-7, 39, 42
- McConnell, Ms Susan** (Transition House)
Equality rights, 21:3, 52-8, 60
- McCormick, Mr. Shaun** (Nova Scotia League for Equal Opportunity)
Equality rights, 14:4, 122-6, 130-5, 137-8
- McCurdy, Mr. Howard** (NDP—Windsor—Walkerville)
Canadian Charter of Rights and Freedoms, 28:22-3
Employment, 28:14
Employment Equity Act (Bill C-62), references, 28:13
Equality rights, 28:13-6, 22-4
Ethnic community, 28:23-4
Government boards, agencies and commissions, 28:14-6
Procedure, questioning of witnesses, 28:13-4
- McDonald, Ms Kris** (Business and Professional Women's Clubs of Ontario)
Equality rights, 17:140
- McEachern, Ms Dee** (Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba)
Equality rights, 12:24, 28
- McGrath, Ms Margaret** (National Action Committee on the Status of Women)
Equality rights, 9:20-2
- McHenry, Mr. Mike** (Coalition on Employment Equity for Disabled Persons; Advocacy Resource Centre for the Handicapped)
Equality rights, 17:3, 23-4, 29, 82-3
- McIntosh, Ms Barbara** (Gays of Ottawa)
Equality rights, 20:4, 101-11, 114, 116
- McIntyre, Mr. John J.** (Canadian Bar Association)
Equality rights, 26:3, 49-56
- McKay, Ms Lee** (Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group)
Equality rights, 9:4, 24-7, 29, 31
- McKay, Mr. Wayne** (Nova Scotia League for Equal Opportunity)
Equality rights, 14:4, 123-4, 127-30, 132-6
- McLellan, Mr. Stewart** (Gay Alliance Towards Equality)
Equality rights, 10:3, 16-7, 23
- McLennan, Ms Mary** (Nova Scotia League for Equal Opportunity)
Equality rights, 14:4, 123-4, 131-2
- McNeilly, Dr. Russell A.** (Multicultural Association of Fredericton)
Equality rights, 23:3, 82-3
- Mentally handicapped** *see* Disabled and handicapped
- Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children** *see* Witnesses
- Metropolitan Community Church**, 25:93-5, 98-9
See also Homosexuals—Marriage/relationships; Witnesses
- Metropolitan Community Church of Winnipeg**, 11:106-7
See also Witnesses
- Meyer, Ms Colleen** (Regina Status of Women)
Equality rights, 15:4, 138-44
- Midwives** *see* Health care
- Millward, Mr. Ted** (Manitoba Gay Coalition)
Equality rights, 11:4, 96-102
- Mitchell, Ms Sheryl** (Toronto Women's Health Network)
Equality rights, 16:4, 154
- Mockle, Mr. Daniel** (Law Reform Commission)
Equality rights, 20:3, 12-3
- Moddejonge, Mr. A.J.** (Gay Community of Regina)
Equality rights, 15:3-4, 69-77, 79-84
- Moffat, Mr. Ray** (Royal Canadian Mounted Police)
Equality rights, 6:3, 19-20, 22
- Monahan, Dr. Edward J.** (Council of Ontario Universities)
Equality rights, 16:3, 83-5
- Monetary policy** *see* Economic policy
- Monk, Ms Ainlee** (Manitoba League of the Physically Handicapped)
Equality rights, 11:3, 52-3, 55-6
- Montreal Men's Network**, 13:183, 187, 198-90
See also Witnesses
- Montreal, Que.** *see* Subcommittee—Travel schedule
- Moore, Mr. C.S.** (Canadian Institute of Actuaries)
Equality rights, 20:3, 14, 19, 21-5

- Moore, Ms Gail Stacey** (Quebec Native Women's Association)
Equality rights, **13:3**, 31-4, 36-9
- Moose Jaw, Sask.** *see* City of Moose Jaw
- Morgan, Ms Candy** (Fredericton and District Labour Council)
Equality rights, **23:3**, 100-8
- Morgentaler, Henry** *see* Abortion
- Morin, Ms Mary** (Saskatchewan Native Women's Association)
Equality rights, **15:4**, 156-66
- Morrissy, Ms Maureen** (Women Working with Immigrant Women of New Brunswick)
Equality rights, **23:3**, 119, 122
- Mortality tables** *see* Insurance; Pensions
- Mouvement laïque québécois**, **13:75**
See also Witnesses
- Muller, Ms Dorothy** (Young Women's Christian Association, Winnipeg)
Equality rights, **11:3**, 39
- Multicultural Association of Fredericton**, **23:84-5**
See also Witnesses
- Multicultural Association of Nova Scotia**, **14:72**, 79-80
See also Witnesses
- Multiculturalism**, **26:61-5**; **28:5**
Cultural and heritage groups, funding, **14:75-9**, 81; **16:42**; **26:66-7**
Holiday to celebrate, **19:105-6**
Policy, integrating with all government activities, **16:39**
Racial equality, City of Ottawa policies and programs, **19:74-8**, 81-2
Tolerance and understanding for policies to work, **19:103**, 105
See also Arts and culture—National; Broadcasting; Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 27
- Multiculturalism Act**, introducing and enacting, **7:6**, 10
- Multiculturalism Department**, establishing, **7:10**, 16; **23:80**, 83-4; **28:6**
- Multiculturalism Standing Committee**, establishing, **7:7**; **13:41**; **19:106**; **28:7**
- Municipalities**
Discount bus passes for senior citizens, **15:145**, 151
Services, financial constraints, **15:145**
Sex discrimination on golf courses and swimming pools, **15:146**
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms; Equality
- Murphy, Ms Lynn** (Gay Alliance for Equality)
Equality rights, **14:3**, 33-4, 36-7, 42-5
- Nagy, Mr. Pan** (Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc.)
Equality rights, **13:4**, 182
- Naqvi, Ms Rabab** (Individual presentation)
Equality rights, **13:4**, 157-62
- Nash, Ms Peggy** (Canadian Air Line Employees Association)
Equality rights, **19:4**, 112-6
- National Action Committee on the Status of Women**, **14:21**; **17:57**; **26:135**
See also Homosexuals—Equal rights; Witnesses; Women—Equality
- National Action Committee on the Status of Women, British Columbia Chapter** *see* Witnesses
- National Advisory Council on Aging**, **5:6**
See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Court challenges; Mandatory retirement; Witnesses
- National Association of Canadians of Origin in India** *see* Witnesses
- National Association of Japanese Canadians** *see* Witnesses
- National Association of Women and the Law**, **17:45-6**
See also Equality—Principles; Witnesses
- National Citizens' Coalition** *see* Unions
- National Defence Department** *see* Witnesses
- National Film Board** *see* Arts and culture—National institutions
- National Health and Welfare Department**
Family Planning Division, cut-backs, etc., **15:118**, 120-1; **16:25**
See also Witnesses
- National Task Force on Diabetes** *see* Diabetes/diabetics
- National Training Act** *see* Training programs
- National Union of Provincial Government Employees**, **25:34-5**
See also Witnesses
- Native people** *see* Indians; Penitentiaries and prisons; Royal Canadian Mounted Police; Training programs
- Native Women's Association of Canada** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 27
- Nerbas, Ms Myrna** (Individual presentation)
Equality rights, **15:14-27**
- Neville, Ms Liz** (Business and Professional Women's Clubs of Ontario)
Equality rights, **17:4**, 134-40
- New Brunswick** *see particular subjects*
- New Brunswick Advisory Council on the Status of Women** *see* Equality—Laws; Witnesses
- New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life** *see* Witnesses
- New Brunswick Human Rights Commission**, **23:20**, 29
See also Witnesses
- New Brunswick Telephone Company**, **23:6-7**
See also Employment—Affirmative action programs; Equal pay for work of equal value; Mandatory retirement; Witnesses
- Newfoundland Advisory Council on the Status of Women**, **21:78-9**, 88-9
See also Witnesses
- Newfoundland-Labrador**
Restrictive monetary policy and high interest rates, impact on economy, **21:27-8**
Unemployment rate, **21:28**
- Nielsen, Hon. Erik** (PC—Yukon; Deputy Prime Minister and Minister of National Defence)
Canadian Armed Forces
Disabled and handicapped, **18:14**, 26, 34
Homosexuals, **18:19-20**, 32
Queen's Regulations and Orders, **18:9-10**, 31, 35-6
Training, military trades, **18:27**
Women, **18:11-8**, 22-4, 28-31, 33-4
Canadian Charter of Rights and Freedoms, **18:10-1**, 18
Equality rights, **18:3-20**, 22-37

- Nielsen, Hon. Erik**—*Cont.*
 Procedure
 Questioning of witnesses, **18:15-6**
 Witnesses, **18:4-7, 37**
 M. (Robinson), **18:7-8**
 References, **26:152**
- Nielsen report** *see* Indians—Programs
- Niemi, Mr. Fo** (Centre for Research-Action on Race Relations)
 Equality rights, **13:3, 19-20, 23-4**
- Nixon, Ms Mary-Anne** (Human Rights Institute of Canada)
 Equality rights, **20:4, 87-91, 99-100**
- Nixon, Ms Mavis** (Women's Employment Outreach)
 Equality rights, **14:3, 61-3**
- Nolan, Mr. Dick** (Secretary of State Department, Human Rights Directorate)
 Equality rights, **5:3**
- Norman, Prof. Ken** (Individual presentation)
 Equality rights, **15:105-16**
- North American Centre for Ombudscience** *see* Witnesses
- North, Mr. Richard** (Winnipeg Gay Media Collective)
 Equality rights, **11:4, 86-8**
- North Shore Women's Centre**, **26:6, 12-3, 17**
See also Witnesses
- Norton, Ms Joan** (Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs)
 Equality rights, **10:3, 104**
- Nova Scotia** *see particular subjects*
- Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women** *see* Witnesses
- Nova Scotia League for Equal Opportunity** *see* Witnesses
- Nuclear weapons**
 Right to a world free from, **16:217, 220**
 Soviet Union, stockpiling, etc., **16:220-2**
- Nunziata, Mr. John** (L—York South—Weston)
 Canadian Charter of Rights and Freedoms, **7:20-1**
 Equality rights, **7:20-2; 18:35, 38**
 Government boards, agencies and commissions, **7:21-2**
 Procedure, questioning of witnesses, **18:35, 38**
- Obstacles** report *see* Disabled and handicapped; Disabled and the Handicapped Subcommittee
- Official languages policy/bilingualism**
 Court Challenges Program, **2:16; 3:15-6**
 Languages other than English and French, status, **14:80-1**
See also Systemic discrimination
- Old age pensions, universality**, **27:7-9**
- Old age pensions and guaranteed income supplement**
 Indexing to inflation, **10:62, 65-8; 16:32**
 De-indexing, May 23/85 budget proposal, **14:119; 17:117-8**
 Spouses allowance, extending to singles, divorced or separated, **5:7-8, 17-8; 9:55, 91, 117, 120-3; 10:65; 13:96-7, 108; 15:21; 16:28, 30-3; 23:94, 97, 99; 25:38**
- Oldcorn, Ms Clarice** (Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba)
 Equality rights, **12:3, 24, 31-2**
- Omatsu, Ms Maryka** (National Association of Japanese Canadians)
 Equality rights, **17:3, 15-22**
- Ontario** *see particular subjects*
- Ontario Association of Alternate and Independent Schools** *see* Witnesses
- Ontario Family Benefits Act**, cutting family benefits, man-in-house rule, **3:13-4**
- Order in Council appointments** *see* Government boards, agencies and commissions
- Order of Reference**, **1:3**
- Organization for the Protection of Children's Rights of Canada** *see* Witnesses
- Organizational Society of Spouses of Military Members** *see* Witnesses
- Organizations appearing** *see* Witnesses
- Oscar Wilde Memorial Society**, **11:76**
See also Witnesses
- Ottawa, Ont.** *see* City of Ottawa
- Ouellette, Mr. René** (Association pour les droits des gais du Québec)
 Equality rights, **13:4, 133-9**
- Page, Ms Enid** (Secretary of State Department, Human Rights Directorate)
 Equality rights, **5:3**
- Pankratz, Staff Sergeant Vic** (Royal Canadian Mounted Police)
 Equality rights, **25:4, 102-10**
- Parekh, Mr. Navin** (Canadian Ethnocultural Council)
 Equality rights, **7:3-8, 10-6, 18-25; 28:3-7, 10-2, 14-6, 18-24**
- Parent, Ms Madeleine** (Lennoxville and District Women's Centre; Coalition ad hoc des groupes féministes de Montréal)
 Equality rights, **13:4, 156, 171**
- Park, Mr. Peter** (Canadian Association for Community Living)
 Equality rights, **25:3, 9, 15**
- Parker, Ms Candace** (British Columbia New Democratic Party, Women's Rights Committee)
 Equality rights, **9:67-8**
- Parker, Mr. Tom** (Canadian Paraplegic Association)
 Equality rights, **23:3, 60-1**
- Parliament**, supremacy, Canadian Charter of Rights and Freedoms, usurping, **2:6-7; 21:26**
- Part-time workers**, **10:103-4; 13:120-1; 21:71**
 Definition, permanent/seasonal/temporary, **21:73; 22:58-9, 61-2; 23:104-5**
 Last hired/first fired, **16:34**
 Pensions, social benefits, etc., pro-rating, **8:8-9; 10:98, 100, 102; 11:29; 13:111, 113-4, 116, 118-9; 14:21, 94, 99, 101, 112-3, 115, 117, 140; 15:53, 85; 16:33-4, 49; 17:117, 135, 138-41; 21:73-4; 22:57-8, 95, 99, 101; 23:103-5; 24:71-3; 25:38, 60; 27:6, 14**
 Bell Canada policy, **25:74**
 Private sector, number increasing, **13:115-6; 14:145**
 Promotion opportunities, training, etc., **14:95**
 Single parents, **14:95-6**
 Statistics, reliability, **13:118**
 Unionization, **23:104; 25:38**
 Welfare recipients, **14:95-8, 101**

Part-time workers—Cont.

- Women, **9**:118; **10**:97, 100; **13**:111, 114; **14**:94-6, 115-6; **15**:51, 53; **16**:29, 31, 49; **23**:103
 Empty-nest syndrome, **14**:98-9
See also Airlines; Employment; Systemic discrimination—Pensions; Unemployment insurance

Patch, Mr. Tom (Solidarity Coalition)

- Equality rights, **9**:84-6

Patel, Mr. Dhiru (Secretary of State Department, Multiculturalism Directorate)

- Equality rights, **6**:3

Patton, Ms Linda (Young Womens Christian Association, Toronto)

- Equality rights, **16**:3, 31

Paul, Mr. Victor (Club de l'Age d'Or de Victoriaville et l'Association Nationale des Canadiens)

- Equality rights, **13**:4, 139-46

Peace Tax Fund, denial of registered charitable organization status, refusal of government to direct military related tax dollars to peace effort, etc., **26**:74-8**Pearl, Ms Leslie** (Canadian Abortion Rights Action League)

- Equality rights, **16**:3, 22

Pearson, Mr. Bob (Calgary Birth Control Association)

- Equality rights, **27**:19-20

Pearson, Ms Dee (Calgary Birth Control Association)

- Equality rights, **27**:3, 14-7

Pelletier, Mr. Jacques (Canadian Association for Community Living)

- Equality rights, **25**:3, 9-13, 17

Peluso, Ms Maria (Business and Professional Women's Club, Montreal)

- Equality rights, **13**:4, 110, 112-21

Penitentiaries and prisons

- Native people, percentage, **15**:9, 96, 161-2, 166
 Women, **15**:165
 Spiritual beliefs and rites, recognition, **15**:163-4
 Women, facilities, training and recreational programs, **12**:23; **14**:147; **23**:39

Pennell, Ms Shirley (Women for Life, Faith and Family)

- Equality rights, **17**:4, 113

Pension Benefits Standards Act

- Amending, **9**:55; **14**:111; **20**:31; **25**:59
 Men/women benefits, inequality, **5**:18
 Review committee, **3**:15

Pensions, 22:93, 99-100

- Annuities, male/female rate differentials, **19**:123-5
 Bell Canada, equal payment schedules, **25**:77-8
 Drop-out provisions, child-rearing years, **10**:98, 101; **14**:120-2; **22**:98, 108
 Employer-sponsored plans, **22**:94-5
 Women, participation, **22**:96
 Entitlement date, changes, **10**:92-3
 Equal payouts for men and women, **10**:6-7; **13**:96; **14**:111-3, 116-7; **15**:17, 169; **27**:5, 8
 First entitlement at age 55, **17**:117
 Income based pensions, discrimination against women, **27**:5
 Income splitting, **13**:109
 Long vesting requirements, male patterns of work, **17**:49, 54
 Mandatory employment pensions, **10**:62, 68-9; **13**:97-8
 Mandatory indexing, **16**:27; **25**:59

Pensions—Cont.

- Men/women work patterns, **22**:94-5
 Money purchase plans, **20**:26, 31; **22**:96
 Pension credits, splitting, **10**:98; **12**:23; **22**:98-9
 Portability, **25**:39
 Private pension plans, **14**:114-5
 Marriage breakdown, **27**:7
 Reform, May 23/85 budget proposals, **21**:93
 Sex based actuarial tables, **25**:116
 Reform, **17**:135-6; **23**:101; **25**:46; **26**:10; **27**:5
 May 23/85 budget proposals, **9**:57; **11**:44; **15**:24, 127
 Senior citizens participation, **5**:18-9
 1983 Pension Reform Special Committee report, **27**:6
 Retirement age/pensionable age, distinction, **17**:137-8
 Sex-based payout, removing, **3**:15
 Small business, **4**:47-8
 Survivor benefits, **11**:45-6; **12**:27; **23**:93; **25**:60
 Unisex mortality tables, use, **9**:117-8, 120; **10**:91; **11**:29, 45; **12**:23; **13**:96, 108-10; **17**:54-5, 61-3, 136, 138; **20**:26, 29, 68; **22**:96-7; **23**:92-3; **25**:39, 59, 116; **27**:11
 Vesting requirements, **25**:39, 59
 Widows, loss on remarriage, **9**:52, 56-7, 63; **22**:99, 108-9; **23**:93
 Women, inadequacies of pensions, **17**:55; **22**:99; **27**:9-10
See also Canada Pension Plan; Domestic workers; Mandatory retirement; Old age pensions and guaranteed income supplement; Part-time workers; Pluralism; Public Service; Quebec Pension Plan; Royal Canadian Mounted Police; Social security programs; Systemic discrimination

Perreault, Ms Jean (Gay and Lesbian Awareness)

- Equality rights, **10**:3, 10-1, 18, 23

Peterson, Ms Dawne (Saskatchewan Action Committee on the Status of Women)

- Equality rights, **15**:3, 48-52, 54-5

Petrasek, Ms Grace (REAL Women of Canada)

- Equality rights, **17**:33, 44

Pinay, Ms Donna (Saskatchewan Native Women's Association)

- Equality rights, **15**:4, 161-2, 165-6

Planned Parenthood Saskatchewan *see* Witnesses**Plaut report** *see* Immigration—Refugees**Pluralism**, Canadian Charter of Rights and Freedoms, protecting, **24**:39**Political beliefs** *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Canadian Human Rights Act—Discrimination**Political process**, opening up to disadvantaged, **9**:37-8, 42**Political rights** *see* Public Service**Pomeroy, Dr. Ed** (Canadian Mental Health Association)

- Equality rights, **17**:4, 99-102, 105, 107

Pond, Mr. Gerald L. (New Brunswick Telephone Company)

- Equality rights, **23**:3, 8-14, 19

Poole, Ms Nancy (Citizens for Reproductive Choice)

- Equality rights, **15**:4, 133-8

Poor, May 23/85 budget, impact, **14**:118-9**Pornography, 26**:10

- Availability, public opinion, freedom of expression, etc., **20**:39-40, 42; **22**:9, 14-5, 17
 Censorship Boards, role, **20**:47; **22**:19
 Children, **22**:16-7

Pornography—Cont.

- Civil law remedies, municipal by-laws, etc., 20:46
- Crime, relationship, 22:7-8
- Degrading to both sexes, 22:19; 23:42-3, 107
- Denial of equal rights for women, 20:39-41, 44-5; 22:6
- Discrimination based on sex, affecting entire population, 9:133-40
- Fraser report, 14:50; 20:42-3, 45; 23:102-3
- Gays and lesbians, 16:231-2; 20:48
- Imports, customs guidelines, 20:45-6; 22:9, 14
- Women as sex objects, 16:158; 22:6-9, 12-3, 17; 23:39, 102
- Dramatic presentation, 22:10-1

Porter, Ms Diane (Prince Edward Island Women's Network)
Equality rights, 22:3, 39-42

Potter, Ms Beryl (Coalition on Employment Equity for Disabled Persons)
Equality rights, 17:3, 24, 27-8, 31-2

Poverty

- Persons below poverty line, 16:119
- Women, 16:119; 22:94; 23:101
- See also Senior citizens; Women

Powers, Ms Ruth (Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women)
Equality rights, 22:3, 109-10

Prince Edward Island *see particular subjects*

Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women, 22:92-3
See also Witnesses

Prince Edward Island Coalition Against Pornography, 22:5-6
See also Witnesses

Prince Edward Island Council of the Disabled *see* Witnesses

Prince Edward Island Human Rights Commission, 22:113, 120-2
See also Witnesses

Prince Edward Island Labour Code, contradicting Canadian Charter of Rights and Freedoms, 22:121

Prince Edward Island Women's Network *see* Witnesses

Procedure

- Advertising for submissions, 1:20-3; 14:8
- Ethnic papers and selected periodicals, M., 1:6, agreed to
- Major newspapers in cities to be visited, M. (Robinson), agreed to, 7:3
- Newspaper advertisements, 7:8-9; 11:48-9
- Size and format, approval, M., 1:6, agreed to
- Briefs
 - Distribution to Members, 14:24-5; 25:20
 - Presented at previous meeting, 14:93-4
 - Written, acceptance, 11:91-2
 - Written, recognition, 17:121
- Canadian Participation Challenge, Members participating, 10:105-6
- Chairman, absence, replacement, 20:61, 67
- Chairman, commenting/editorializing on Members' questions, 2:22-4
- Clerk, introduction, 1:11-2
- Conference, Members attending, expenses, M. (Robinson), agreed to, 9:3
- Documents
 - Appending to minutes and evidence, 6:11
 - Availability, 1:23-4; 11:49, 55-6
 - Distribution, 22:76
- Election of Chairman, M. (Browes), 1:7, agreed to, 4

Procedure—Cont.

- Election of Vice-Chairmen, 1:7-8, 13-5
- M. (Collins), 1:9, agreed to, 4
- In camera meetings, 1:4-6, 17; 4:41; 5:3; 6:3; 9:3; 24:3
- Meetings
 - Delays, 20:61, 67; 24:61-2; 25:5, 53; 27:39
 - Disabled and handicapped, infra-red system for hearing impaired, use, 17:82
 - Extending, 18:29
 - Insufficient information relating to time and place, 11:87-9, 93-5
 - Meal breaks, cancelling, 16:142
 - Outside Ottawa, advertising time and place in regional daily and weekly newspapers, 20:4
 - Running behind schedule, 16:157, 203; 17:89; 25:45
 - Scheduling, 1:15-7, 24-5, 27, 31; 2:30
 - Future business, M., 1:6, agreed to
 - Week of Apr. 15/85, M., 1:6, agreed to
 - Signing for deaf/hard of hearing, 14:125; 15:57; 16:132; 19:5; 20:126; 21:4, 40; 22:53, 77; 23:5, 55; 24:62; 26:6, 100; 27:67-8
 - Simultaneous translation, 21:4; 22:53; 23:5; 27:67
- Members, introduction, 1:9-11, 13
- Members, name cards, 16:132
- Ministers, appearance before Subcommittee, 1:36
- M., 1:6, agreed to
- Motions, inadmissible by non-Members, 18:7
- Organization meeting, 1:4, 7-31
- Power failure, contingency plans, 20:83
- Printing, minutes and evidence, M., 1:17-9, agreed to, 4
- Additional copies, M. agreed to, 24:3
- Proceedings, filming, 11:16-7; 15:27
- Proceedings, witnesses not allowed to record, 13:59, 131
- Questioning of witnesses
 - Member giving up turn, 22:121
 - Non-committee Members, participation, 18:8, 29, 38
 - Public servants unable to answer policy questions, 18:15-6
 - Question beyond scope of Subcommittee mandate, 28:13-4
 - Questions from audience, 22:30
 - Rotation, fixed time, 18:14, 29, 33, 35
 - Time limit, 17:44, 107; 19:46
- Quorum, 25:53
- Composition, M., 1:19-20, agreed to, 4
- Meeting and receiving/printing evidence, 5:4-6, 14
- M., 1:19-20, agreed to, 4
- Reports to Committee, 25:110
- Deadline, 1:17; 9:38, 64
- Extending, 15:9, 11, 13, 26; 16:37, 75-7; 17:132
- Interim report, 9:67; 17:128
- Minority report, requesting, 1:18, 25-6
- Research Co-ordinator, introduction, 1:12-3
- Room
 - Accessibility to disabled and handicapped, 9:82-3; 15:57, 61
 - Smoking/non-smoking, 11:52
- Staff
 - Media consultant, engaging, M., 1:5, agreed to
 - Office space, obtaining, M., 1:5, agreed to
 - Researchers, engaging, Ms., 1:5, agreed to
 - Study director, engaging, M., 1:5, agreed to
 - Writer/editor, retaining, M., 1:5, agreed to
- Subcommittee, mandate, extending, 17:128, 133-4
- Travel, M. (Robinson), agreed to, 9:3
- Travel schedule, draft, Clerk preparing, M., 1:6, agreed to
- Votes in House, meeting adjourning and reconvening after vote, 1:37
- Votes in House, meeting continuing, 16:36
- Witnesses
 - Answering questions from floor, 22:103
 - Appearance before Subcommittee
 - Cancelling, 21:16, 25

Procedure—Cont.

Witnesses—Cont.

Appearance before Subcommittee—Cont.

- Requesting, **18:37**
- M. (Robinson), agreed to, **9:3**
- Rescheduling, **10:95**
- Suggesting, **7:8-9**
- Asking questions of Subcommittee Members, **9:60**
- Expenses, Subcommittee paying, **9:52**
- M., **1:20**, agreed to, **4**
- Individuals discouraged from appearing, **15:6**, **14-5**, **19-20**, **22**, **25**
- Insufficient notice of meeting to prepare briefs and statements, **9:20-3**, **51-4**, **108**, **115**, **125-6**, **129-31**; **10:33**, **35**, **73-4**, **84**; **14:6**, **8**, **46**, **83-5**, **139**; **15:6**, **28**, **56-7**, **68**, **167**; **16:27**, **36-8**
- Introducing officials/associates, **9:89**, **124**
- List, staff preparing, M., **1:6**, agreed to
- Moving to witness table, M. (Robinson), **18:7-9**, withdrawn, **3**
- Regional or representative groups, **9:22-3**
- Remarks, subject-matter beyond scope of Subcommittee mandate, **13:143-4**, **146**; **14:146**; **26:74-5**
- Restricting number who appear, **16:113**; **17:57**, **65-6**
- Statements/submissions from audience, not in order, **17:106**
- Statements, summarizing, **10:96-7**, **99**; **11:17-8**, **25**, **46**; **12:14**; **13:122**; **15:14**, **16**, **28-9**, **92**, **105**, **144**; **17:34**; **22:110-1**; **23:20**, **36-7**; **25:80**, **113**
- Statements, time limit, **9:6**, **23**, **27**, **34**, **60**, **78**, **88**, **102**, **107**, **115**, **124**, **133**; **10:10**, **27**, **33**, **49**, **60-1**, **70-1**, **82**; **12:23**; **13:13**, **39**, **65**, **121**; **14:5**; **15:14**, **92**, **105**, **116**, **144**, **155**; **16:117**, **167-8**; **17:52**, **67**, **107**; **20:34-5**, **87-8**

Property rights *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms

Prostitution, **23:39**; **26:10**, **18**

- Customers, arresting and charging, **12:23**
- Fraser Report, **23:102-3**
- Legalization, **3:9-10**
- Legislation, reversing Hutt decision, Canadian Advisory Council on the Status of Women position, **4:39-40**
- Soliciting, Criminal Code amendments, **17:56**
- Women, offenders or perpetrators, **16:165**

Pruden, Mr. Jerome (Yukon Anonymous Gays)
Equality rights, **26:4**, **143-4**, **148-50**

Psychiatric patients *see* Disabled and handicapped—Mentally handicapped/disabled

Psychiatric Patients Advocate Office, **17:89**
See also Witnesses

Public opinion *see* Abortion; Homosexuals

Public Service (federal and provincial)

- Affirmative action programs, strengthening, **21:41-3**
- Collective bargaining rights, **25:58**
- Governed by Public Service Staff Relations Act and not Canada Labour Code, **25:80-3**, **87-9**, **117**
- Disabled and handicapped, policy, **11:10**; **16:13-4**, **90**
- Homosexuals, employment policy, **20:103-5**
- Pensions, right to negotiate, **25:36**, **44**
- Pensions, survivor benefits, 20 years age difference regulations, **10:7**; **19:59-63**
- Political rights, **10:87**, **94**; **15:95**, **99-100**; **25:36**, **58**, **83-8**
- Programs, etc., accessibility, **13:41**
- Surveys, data baselines, **28:21-2**
- Visible minorities, **13:42-4**; **14:75**; **28:17**, **20-1**
- Women, **21:32-3**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15, Applying; Equal pay for work of equal value

Public Service Alliance of Canada *see* Witnesses

Public Service Staff Relations Act *see* Public Service—Collective bargaining rights

Quebec *see* particular subjects

Quebec Charter of Human Rights and Freedoms *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms

Quebec Human Rights Code *see* Homosexuals—Equal rights

Quebec Native Women's Association *see* Witnesses

Quebec Pension Plan, inequalities, **13:143-6**

Racism, **9:113**; **23:81**; **26:59**

- Anti-semitism, **22:6**; **26:66**
- Campus Giveaway, CTV's *W-5* program, **16:44**
- Eliminating, **15:170**
- Institutionalized, **15:171**
- Sikhs, **19:55-6**
- See also* Crime; Criminal Code—Hate literature; Discrimination

Ramsell, Ms Irene (Society for the Retired and Semi-Retired)
Equality rights, **10:3**, **60-6**

Rape (sexual assault)

- Acquaintance rape, **16:160-1**
- Children, Criminal Code provisions, **20:43-4**; **26:44**, **47**
- Criminal Code changes, **21:84**
- Defence of consent, "honest belief", **13:149-50**, **153**; **16:165-6**
- R. vs Pappajohn, Supreme Court ruling, **13:152-3**
- Definition, changing to sexual assault, **13:149**, **151-2**
- Marriage, removal as defence, **16:160**
- Rape crisis centres, **22:18-9**
- Sentencing, victim conduct taken into account, **16:160-1**
- Sentencing, victim impact statement, **16:161**
- Threat to equal liberty, **16:158**
- Under reporting, statistics, **16:160**
- Victims, mentally handicapped, **25:12-3**
- Victims, women and men, trauma, etc., **23:37-8**
- See also* Abortion—Pregnancy; Criminal Code

Ratushny, Prof. Ed (University of Ottawa)
Equality rights, **2:3**, **5-9**, **16-7**, **20-2**, **25-6**

Rayside, Mr. David (Right to Privacy Committee)
Equality rights, **16:4**, **192-5**, **201-3**

REAL Women of Canada, **10:48**; **11:33**; **17:33-4**, **59**, **65**; **26:130-1**, **134-5**, **141-2**
See also Abortion; Affirmative action programs; Daycare; Employment—Affirmative action programs; Equal pay for work of equal value; Homosexuals—Equal rights; Witnesses; Women—Equality

Reeve, Mr. William F. (Island Gay Society)
Equality rights, **26:4**, **107-18**

Refugees *see* Immigration

Regher-Rickert, Ms Valerie (Manitoba League of the Physically Handicapped)
Equality rights, **11:3**, **57**

Regina, Sask. *see* Subcommittee—Travel schedule

Regina Status of Women *see* Witnesses

Regional disparities *see* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15

Registered retirement savings plans

- Contributions, sharing with spouse's plan, 13:99
- Contributions, yearly limit, increasing to \$15,000, 13:98
- Unisex mortality tables, use, 13:96; 25:116

Reid, Mr. Joe (PC—St. Catharines)

- Canadian Charter of Rights and Freedoms, 25:132-3
- Disabled and handicapped, 25:13-4
- Equality rights, 25:13-5, 33, 44-5, 50-1, 132-4
- Mandatory retirement, 25:44-5
- Universities, 25:50-1

Reid, Mr. Tim (Yukon Anonymous Gays)

- Equality rights, 26:4, 145-8, 152

Reimer, Mr. John (PC—Kitchener)

- Equality rights, 3:23-4
- LEAF, 3:23-4

Reitman, Ms Dorothy (Canadian Jewish Congress)

- Equality rights, 17:3, 5, 10, 12-5

Religion

- Expo '86, spiritual pavilion, 9:111
- Freedom of religion, freedom of conscience, 26:74-8
- Sikhs, five religious emblems, wearing at all times, 19:49-55, 57-8
- See also Discrimination; Employment—Dress requirements—Religion

Religious organizations

- Homosexuals, hiring as teachers, ordaining as priests or ministers, 9:8, 11-2, 16, 75-6; 10:15, 45; 11:98; 17:75-6
- Anglican Church of Canada position, 19:71, 73-4
- United Church of Canada position, 11:63-5
- Labour disputes, employment practices, rights of employees, etc., 17:68-9, 72-5; 24:39-40, 45-8
- Political activities, Income Tax Act exemption, 13:79
- Women, ordination by Catholic Church, 9:76
- See also Canada Pension Plan; Homosexuals

Report to House, 29:vii, 1-176**Reports to Committee** see Procedure**Reproductive function** see Canadian Charter of Rights and Freedoms; Women**Retirement** see Mandatory retirement**Reverse discrimination** see Affirmative action programs**Richards, Ms Myrna** (New Brunswick Advisory Council on the Status of Women)

- Equality rights, 23:3, 87-100

Richardson, Ms Linda (Abortion by Choice, Edmonton)

- Equality rights, 10:3, 80

Richardson, Mrs. Lucie (Organizational Society of Spouses of Military Members)

- Equality rights, 27:3, 26-31

Richardson, Mr. Scott (Individual presentation)

- Equality rights, 26:4, 153-6

Riche, Ms Nancy (National Union of Provincial Government Employees)

- Equality rights, 25:3, 42

Ridd, Reverend Carl (United Church of Canada, Winnipeg Presbytery)

- Equality rights, 11:3, 59-63, 65-6

Rieke, Ms Susan (Gay Alliance Towards Equality)

- Equality rights, 10:17-8

Right to Privacy Committee see Witnesses**Rioux, Ms Jeanne** (Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton)

- Equality rights, 10:3, 27, 32

Ripley, Ms Joyce (Fredericton Rape Crisis Centre)

- Equality rights, 23:3, 36-41, 44-5

rites for Lesbians and Gay Liberation see Witnesses**Robbins, Ms Dorothy** (Newfoundland Advisory Council on the Status of Women)

- Equality rights, 21:3, 86-8, 92-4

Robertson, Mr. Douglas (Saskatchewan Association on Human Rights, Gay Rights Committee)

- Equality rights, 15:4, 176-82

Robichaud, Ms Bonnie see Canadian Armed Forces—Women**Robinson, Mr. Svend J.** (NDP—Burnaby)

- Abortion, 10:48, 75; 15:119; 16:25, 124; 20:81; 26:140-1
- Administrative procedures and policies, 14:90
- Affirmative action programs, 2:43; 9:83
- Air India, 19:106
- Arts and culture, 14:78
- Bell Canada, 25:75
- Birth control, 15:137-8
- Canada Pension Plan, 25:63, 120; 26:140
- Canadian Armed Forces, 6:10; 9:10, 33, 124; 10:55, 125-6; 11:23; 13:136; 14:12-3, 40-1; 15:54; 16:53-5; 17:65; 18:15-20, 31-3; 19:13-4, 19, 95-7; 20:98; 24:57, 59; 26:18, 114
- Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1:26, 29-30, 38-9; 2:19-20, 41; 3:17-20; 4:21-2, 38, 40; 5:16-7, 19; 7:10; 8:14-5; 10:38; 11:12, 17, 24-5, 33, 55, 80-1; 12:8, 38-9, 52-3; 14:12, 78, 107, 135-6; 15:9-10, 26, 54, 66-7, 97-9, 114-5, 128-9, 143, 147-9, 164, 172; 16:75-6, 124-5, 224; 17:14, 64-5; 18:18; 19:70; 20:9-12, 68, 78, 100, 113; 25:43; 26:39, 55-6, 73, 129
- Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, 10:103
- Canadian Human Rights Act, 12:52; 20:114; 24:73-4; 26:39
- Canadian Human Rights Act (amdt.)(Bill C-225), references, 6:7; 8:15; 9:10, 16; 10:18; 11:37, 63-4, 80, 95; 13:136; 15:35, 78; 16:76-7, 180; 20:113; 25:65-6
- Canadian Human Rights Commission, 24:73
- Canadian Institute of Actuaries, 20:24
- Canadian Multicultural Council, 7:12
- Consumer Support Network, 14:90-1
- Council of Ontario Universities, 25:48
- Crime, 9:96
- Criminal Code, 3:17; 10:75-6; 14:31-2; 16:25, 141-2; 17:96; 20:45; 25:13; 26:17-8, 46
- Criminal Code (amdt.—abortion)(Bill C-238), references, 10:75-6; 14:32; 15:119; 16:25
- Criminal Code (amdt.—prostitution)(Bill C-49), references, 26:18
- Daycare, 14:98; 15:92; 17:43
- Deaf/hard of hearing, 20:56-8; 25:75-6; 26:25-6
- Diabetes/diabetics, 19:30
- Disabled and handicapped, 2:19; 3:18; 4:22; 9:47, 54, 83, 103-5; 10:39, 56; 11:12; 12:38, 40; 14:12, 56, 107-8, 135-6; 15:10, 66-7; 16:13, 94-5, 105; 17:30, 105-6; 19:46-7; 25:11, 132
- Disabled and the Handicapped Subcommittee, 16:14, 86, 96; 25:17
- Discrimination, 9:47, 83, 94-5, 113; 14:69; 15:128, 172; 17:17; 26:39, 66
- Divorce, 13:181-2
- Economic policy, 26:72

Robinson, Mr. Svend J.—Cont.

Education, 9:11; 10:48; 17:118; 24:44-5, 47, 57
 Employment, 7:10; 14:19, 107; 15:153-4; 16:106, 179-80; 19:55-6; 25:31, 47-9, 65, 47, 121-2; 26:31, 105-6
 Employment Equity Act (Bill C-62), references, 24:43-4
 Equality, 4:50; 7:10; 9:42, 83; 10:8-9; 11:24; 15:9; 16:106, 123-4; 17:36; 25:63, 131; 26:128-9
 Equality rights, 1:38-9; 2:18-23, 40-3; 3:17-20; 4:21-3, 37-40, 50-2; 5:15-9; 6:7-11; 7:10-3; 8:14-6, 19; 9:10-3, 16-8, 22, 29-30, 33, 41-2, 47-8, 53-5, 64-5, 69, 74-6, 82-3, 94-7, 103-5, 108, 112-4, 123-4, 129-30, 139-40; 10:8, 18-9, 30, 32, 38-9, 47-8, 55-6, 65-6, 72, 75-6, 94-5, 97, 103-4, 125-6; 11:12-3, 17, 24-5, 33, 37, 51-2, 55-6, 63-5, 72-4, 80-1, 88-9, 95-6, 99-100, 104-5, 111, 115-6; 12:8-9, 12, 14, 32, 38-40, 52-3; 13:136-7, 143-4, 152-3, 181-2, 186-7; 14:11-3, 19-21, 31-2, 40-3, 55-6, 69-71, 78-80, 85, 89-91, 93-4, 97-8, 101, 106-8, 114, 116, 118-9, 135-7, 144, 146-50; 15:9-10, 14, 16, 18, 25-7, 29, 34-6, 43-6, 53-4, 66-8, 77-8, 91-2, 97-9, 101, 113-6, 119-20, 128-30, 137, 143-4, 147-9, 153-4, 164-5, 171-2, 181-2; 16:13-4, 25-6, 37, 44, 54-5, 58, 75-7, 87-9, 94, 96, 105-7, 123-5, 141-2, 165-8, 178-81, 191-2, 196-7, 204, 213-4, 223-5, 233-4; 17:13-4, 21-2, 29-30, 34, 43-4, 52, 56, 64-5, 86-7, 96, 105-6, 118-9; 18:4-8, 15-20, 31-3; 19:13-4, 19, 29-30, 46-7, 55-7, 70-1, 81-2, 90-1, 95-7, 106-7; 20:9-12, 23-5, 30-1, 44-7, 56-8, 67-8, 70, 80-2, 84, 87, 97-100, 112-5; 24:43-5, 47, 57-60, 62, 73-5, 79; 25:10-3, 17, 20, 30-1, 42-3, 47-9, 63-7, 75-7, 99-101, 105-9, 113, 120-2, 131-3; 26:17-8, 25-6, 30-2, 38-9, 45-6, 55-6, 66-8, 72-3, 78, 85, 89-91, 95-7, 105-6, 114-6, 125, 128-30, 140-1, 147-8
 Federal Court of Canada, 2:22
 Gayblevision, 9:13
 Government boards, agencies and commissions, 7:11-2
 Homosexuals, 9:10, 16-8, 29-30, 75-6, 95; 10:18-9, 32, 39; 11:37, 99-100, 104-5, 115-6; 12:32; 13:136-7, 187; 14:43, 107-8; 15:26-7, 35, 78, 181; 16:141, 180-1, 191, 196, 223-4, 233-4; 17:43, 65; 20:112, 114; 24:58; 25:100; 26:45, 67-8, 95-6, 114-5, 147-8
 Human rights, 16:223; 24:79; 26:38-9
 Human Rights Research and Education Centre, 2:18-9
 Immigration, 9:104-5; 11:73; 19:106
 Indians, 9:47-8; 15:164-5; 26:89-91
 Individual's Rights Protection Act, 10:55
 Insurance, 20:23-4, 30-1
 Japanese-Canadians, 15:172; 17:21
 Judges, 2:20-1; 15:115, 143; 16:75-6, 165
 Justice, 16:165
 Legislation, 11:51
 Lord's Day Act, 14:107
 Mandatory retirement, 5:17; 9:54; 10:66; 25:43, 66, 121
 Multicultural Association of Nova Scotia, 14:79-80
 Multiculturalism, 14:78-9; 19:81-2; 26:66-7
 National Health and Welfare Department, 15:120; 16:25
 North Shore Women's Centre, 26:17
 Old age pensions and guaranteed income supplement, 5:17-8; 9:55, 123; 10:65; 17:118
 Part-time workers, 10:103; 14:97, 116
 Peace Tax Fund, 26:78
 Penitentiaries and prisons, 14:147; 15:164-5
 Pension Benefits Standards Act, 5:18
 Pensions, 20:68
 Political process, 9:42
 Poor, 14:118
 Pornography, 9:139-40; 20:44-6
 Procedure
 Advertising for submissions, 1:21-3
 Briefs, 14:93-4; 25:20
 Chairman, 2:22-3
 Documents, 1:23-4

Robinson, Mr. Svend J.—Cont.**Procedure—Cont.**

Election of Vice-Chairmen, 1:7-8
 M. (Collins), 1:9
In camera meetings, 1:17
 Meetings, 1:16, 31; 11:95; 16:58; 18:29; 20:67; 24:62
 Members, 1:9, 11
 Ministers, 1:36
 Organization meeting, 1:7-9, 11, 16-27, 29-31
 Printing, minutes and evidence, 1:18
 Questioning of witnesses, 18:15-6, 33
 Quorum, 1:19-20
 Reports to Committee, 1:25; 15:9, 26; 16:37, 75-7
 Witnesses, 1:20; 9:22, 53-4, 69, 82-3, 129; 10:97; 12:14; 13:143-4; 14:146; 15:14, 16, 20, 25, 29, 68; 16:37, 167-8; 17:34, 52, 64-5, 106; 18:4-7; 20:84, 87; 25:113
 M., 18:7-9
 Prostitution, 4:39-40; 26:18
 Public Service, 15:99; 16:13; 19:62
 Racism, 16:44; 26:66
 Rape, 13:152-3; 16:165-6; 19:55-6; 25:12-3
 REAL Women of Canada, 10:48; 11:33; 17:43, 65
 References *see* Equality—Inequality
 Religious organizations, 9:11-2, 75; 11:64-5; 17:75-6; 19:71; 24:45
 Royal Canadian Mounted Police, 6:7-10; 9:10, 75; 16:191; 25:100-1, 105-9; 26:45-6, 114-5
 Senate, 15:92; 20:87, 97-8
 Senior citizens, 5:16
 Soviet Union, 16:223
 Statute Law (Canadian Charter of Rights and Freedoms)
 Amendment Act (Bill C-27), references, 4:37
 Subcommittee, 15:182; 26:45
 Systemic discrimination, 2:20; 3:18; 9:129; 14:21; 16:37; 17:86
 Training programs, 26:31
 Unemployment insurance, 5:19
 Unions, 25:42-3, 63
 Universities, 16:44, 87-9; 25:48
 Visible minorities, 19:56
 War Measures Act, 17:22
 Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba, 12:32; 14:55
 Welfare, 14:147-50
 Women, 2:19, 40-1; 3:18; 9:97; 12:9; 14:12, 20-1, 56, 69-70, 98, 144; 15:43-7; 16:165; 26:32, 140
 Women's Health Education Network, 14:55
 Working Women's Education Committee, 14:11-2

Roemer, Mr. Sid (Saskatchewan Voice of the Handicapped)
 Equality rights, 15:3, 57-60, 62

Rohn, Mr. George (Canadian Mental Health Association)
 Equality rights, 17:4, 98-9, 102-4, 106-7

Rose, Mr. Jeff (Canadian Union of Public Employees)
 Equality rights, 25:4, 111-23

Ross, Rev. Don (United Church of Canada, Winnipeg Presbytery)
 Equality rights, 11:3, 61-2, 64-5

Ross, Mr. Ken (Canadian Mental Health Association, New Brunswick Division)
 Equality rights, 23:3, 67-9, 74-7

Ross, Ms Mary-Lynne (Human Rights, Prince Edward Island)
 Equality rights, 22:3, 43-54

Rowley, Ms Susanne (Individual presentation)
 Equality rights, 14:110-22

Royal Canadian Mounted Police
 Disabled and handicapped, recruitment policy, 6:18

Royal Canadian Mounted Police—Cont.

- Discharge from force
 - Involuntary statements, use as evidence, **13:86**, 90
 - Legal representation, **13:85-6**
 - Medical profile, **13:83-4**, 89
 - Divisional Staff Relations Representatives, **25:106**
 - Elitist group, **6:25-8**
 - Entrance qualifications, regular force/special constable program/civilian Members, differences, **6:18-20**
 - Francophones, **6:21-2**; **13:88-90**
 - Freedom of association, denial, **13:88-9**
 - Homosexuals, recruitment and membership policy, aide-memoire, **6:7-12**; **8:15-6**; **9:7**, 10, 75; **13:91-2**; **15:179**; **16:135-6**, 138-41, 188, 191, 194; **20:104**, 106-7; **25:100-2**, 106-9; **26:43**, 45-6, 110, 112, 114-5
 - Human Rights section, **6:28-9**
 - Mandatory retirement policy, **6:4-7**, 16-7, 20; **10:9**; **13:83**, 86, 93-4; **17:12**; **20:34-5**; **25:102**
 - Marin report, internal discipline, grievance procedures, etc., **13:85-6**
 - Marriage/common-law relationship, three months notice requirement, **13:88**, 91
 - Married couples, **6:24**
 - Native people, recruiting program, **6:14-6**, 19, 28
 - Official languages policy, bilingual bonus, **13:94**
 - Pensions, **13:84**; **25:102**, 105
 - Promotion system, **19:84-5**
 - Recruiting policy
 - Discriminatory, **6:13**, 20-1
 - Standards, **6:27**
 - "Weighted selection standards", **6:13-4**
 - Role, **13:85**, 90
 - "Royal", retaining word in title, **6:25**
 - Special Constable program, **6:13**, 16, 19, 29
 - Total membership, **13:93**
 - Women
 - Maternity/sick leave benefits, **13:87**, 94-5
 - Recruiting, senior positions, etc., **6:7-8**, 12-4, 21-3; **13:86-7**, 90, 92; **25:102-5**
- See also* Witnesses

Royal Commission on Economic Union and Development Prospects for Canada *see* Macdonald Commission**Royal Commission on Equality in Employment** *see* Abella report**Royal Commission on the Status of Women** *see* Canadian Armed Forces—Women**Royer, Mr. Lucien** (Alberta Federation of Labour)
Equality rights, **10:3**, 84-5, 91, 93, 95**Ruff, Ms Kathleen** (Canadian Human Rights Advocate)
Equality rights, **16:4**, 97-112**Rush, Mr. Stuart** (Solidarity Coalition)
Equality rights, **9:82**, 87-8**Sadoway, Ms Geraldine** (Charter of Rights Educational Fund)
Equality rights, **16:4**, 120-1, 127-8**St. John's, Nfld.** *see* Subcommittee—Travel schedule**St. John's Status of Women Council** *see* Witnesses; Women—Equality**St. Lawrence Institute**, **13:65**, 69, 72
See also Witnesses**Samagh, Dr. Bakhshish Singh** (Federation of Sikh Societies of Canada)
Equality rights, **19:3**, 49**Samuel, Mr. John** (Advisory Committee on Visible Minorities of the City of Ottawa)
Equality rights, **19:3**, 81**Saskatchewan** *see particular subjects***Saskatchewan Action Committee on the Status of Women** *see* Witnesses**Saskatchewan Association on Human Rights**, **15:11-2**
See also Witnesses**Saskatchewan Association on Human Rights, Gay Rights Committee** *see* Witnesses**Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network**, **15:38-9**, 42-3, 47
See also Witnesses**Saskatchewan Business and Professional Women's Clubs** *see* Witnesses**Saskatchewan Government Employees Union** *see* Witnesses**Saskatchewan Human Rights Commission** *see* Witnesses**Saskatchewan Native Women's Association**, **15:156**
See also Witnesses**Saskatchewan Voice of the Handicapped**, **15:57**
See also Witnesses**Savage, Mr. Donald C.** (Canadian Association of University Teachers)
Equality rights, **25:3**, 49-53**Scarborough, Ms Norma** (Canadian Abortion Rights Action League)
Equality rights, **16:3**, 17-24**Scott, Ms Bev** (Families of Gays)
Equality rights, **11:3**, 38**Scott, Mr. Gilbert** (Secretary of State Department, Multiculturalism Directorate)
Equality rights, **6:3****Sebaran, Mr. Roop** (British Columbia Association of Social Workers)
Equality rights, **9:4**, 34-5, 38, 40**Secretary of State Department** *see* Deaf/hard of hearing—Interpretation services; Women—Organizations**Secretary of State Department, Human Rights Directorate** *see* Witnesses**Secretary of State Department, Multiculturalism Directorate** *see* Witnesses**Secretary of State Department, Status of Disabled Persons Secretariat** *see* Witnesses**Senate**

- Abolition, **20:85**, 97-8, 100
- Appointments
 - Age requirement, **20:100**
 - Visible minorities, **23:44**
 - Women, **15:85-6**, 92; **20:84-91**, 97-100; **23:40**, 44

Seniwi, Ms Elizabeth (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)
Equality rights, **11:3**, 11-2**Senior citizens**

- Air travel, accessibility, **2:9**, 30
- Community services, **10:62-3**
- Discounted services, **27:10-1**

Senior citizens—Cont.

- Discrimination, Apr. 11/85 letter from National Advisory Council on Aging to Justice Minister Crosbie, 5:8, 16
- Housing, 10:66-7
- Income levels, adequacy, 10:62-3
- Independence, self-reliance, etc., attitudinal differences, over age 55 and under age 35, 5:21-2
- Listen to Me* program, participation with decision makers, 5:7, 20-1
- Ministry of State, establishing, 13:146
- Poverty level, women/men ratio, 4:30; 14:113-4
- Services, inadequacy, 17:63
- See also* Discrimination; Income tax; Mandatory retirement; Municipalities; Old age pensions; Pensions—Reform; Systemic discrimination; Unemployment insurance

Seventh Day Adventist Church of Canada *see* Employment—Religion in work place; Witnesses

Sex education *see* Abortion; Education

Sexual assault *see* Rape

Sexual harassment

- Women harassing men, 23:38
- See also* Canadian Armed Forces—Women; Domestic workers

Sexual orientation

- Definition, 9:6-7
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Discrimination; Employment; Homosexuals

Shackell, Ms Jane (Women's Legal Education and Action Fund)
Equality rights, 3:3, 8-12

Shaw, Ms Susanne (Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter)
Equality rights, 14:143-5

Shearer, Ms Renate (Solidarity Coalition)
Equality rights, 9:4, 78-84

Shipman, Mr. Mel (Ontario Association of Alternate and Independent Schools)
Equality rights, 16:4, 145-9

Shortall, Mr. Brian (Canadian Teachers Federation)
Equality rights, 17:4, 114-21

Signing *see* Deaf/hard of hearing; Procedure—Meetings

Sikhs *see* Canadian Armed Forces; Employment—Dress requirements; Racism; Religion

Simmonds, Chief Commissioner R.H. (Royal Canadian Mounted Police)
Equality rights, 6:3-24, 26-9

Simpson, Mr. Kevin (Dignity Canada Dignité)
Equality rights, 11:4, 111-2, 114-5

Simpson, Dr. Suzanne (Individual presentation)
Equality rights, 19:3, 15-22

Singh, Dr. Gurcharan (Federation of Sikh Societies of Canada)
Equality rights, 19:3, 49-58

Sirois, Langis (Secretary of State Department, Human Rights Directorate)
Equality rights, 5:3

Sisler, Ms Berenice (Young Womens Christian Association, Winnipeg)
Equality rights, 11:3, 39-48, 50-2

Small businesses, government services in other than two official languages, 7:7

Smith, Mr. George (Right to Privacy Committee)
Equality rights, 16:4, 197, 199-201

Smith, Mr. Kenneth (Vancouver Gay and Lesbian Community Centre)
Equality rights, 9:4, 13-6, 18-9

Smith, Ms Lynn (Canadian Bar Association)
Equality rights, 16:3, 60-8, 70-6

Smith, Mr. Murray (Manitoba Teachers' Society)
Equality rights, 11:3, 25-6, 32-4

Smits, Mr. Leo (Advocacy Resource Centre for the Handicapped)
Equality rights, 17:3, 77-8, 86, 89

Smoking *see* Procedure—Meetings; Women

Social development, directional framework within Canadian Charter of Rights and Freedoms, 20:69-71

Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 25:18-9, 33-4
See also Witnesses

Social policy

- Formulation and interpretation, legislature/judiciary roles, 16:78
- Guaranteed minimum income program, 17:116
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms

Social programs

- Flexible retirement age, impact, 5:7-8, 12-4, 22-3
- Funding, federal-provincial agreements, equalization and transfer payments, regulations, 23:31-2, 35, 43
- Revamping, Macdonald Commission recommendation, 27:7-8
- Universal income security program, 27:7-8
- Universality, 17:117; 22:48

Society for the Retired and Semi-Retired, 10:60
See also Witnesses

Solberg, Mr. David (Psychiatric Patients Advocate Office)
Equality rights, 17:3, 89-97

Solem, Ms Devora (National Association of Women and the Law)
Equality rights, 17:3, 51-4

Solidarity Coalition *see* Witnesses

Soroka, Ms Diane (Quebec Native Women's Association)
Equality rights, 13:3, 35, 37

Soviet Union

- Women, Politburo, lack, 16:223
- See also* Afghanistan; Homosexuals—Equal rights; Human rights; Nuclear weapons

Spouses allowance *see* Old age pensions and guaranteed income supplement

Spring, Ms Lyba (Toronto Women's Health Network)
Equality rights, 16:4, 149-55

Standard of living, adequate, Article 25 of the Universal Declaration of Human Rights, 16:119-20

Status of Disabled Persons Secretariat *see* Secretary of State Department

Statute Law (Canadian Charter of Rights and Freedoms) Amendment

Act (Bill C-27), references

Benefits, primary recipients men, not women, 4:37

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Federal laws, Legislation

Steacy, Ms Peggy (REAL Women of Canada)

Equality rights, 26:4, 130-9, 141-3

Stearns, Mr. Brent (Manitoba Association of Rights and Liberties)

Equality rights, 12:43-4

Steenman, Ms A. (Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group)

Equality rights, 9:28-30

Stein, Ms Shari (Coalition on Employment Equity for Disabled Persons)

Equality rights, 17:3, 23, 25-7, 29, 31-2

Stevenson, Mr. Art (Corporation of the City of Toronto)

Equality rights, 16:4, 167-73, 179-86

Stevenson, Ms Mary Lee (Canadian Advisory Council on the Status of Women)

Equality rights, 4:3, 40, 43, 47, 49

Stewart, Ms Donna (National Action Committee on the Status of Women, British Columbia Chapter)

Equality rights, 9:4, 133-40

Stewart, Ms Rouleen (Ontario Association of Alternate and Independent Schools)

Equality rights, 16:4, 142-5

Stobbs, Ms Patricia (Advisory Committee to the President of the Treasury Board on Employment of Disabled Persons in the Public Service)

Equality rights, 16:3, 5-16

Stubbs, Ms Carol (Coalition on Employment Equity for Disabled Persons)

Equality rights, 17:3, 24-5, 28-9

Subcommittee

Briefs and submissions, number, 26:45; 27:67

Correspondence, Canadian Bar Association, 26:35, 50

Establishing as permanent monitoring agency, 20:83; 25:29-30, 129

Gender balance, 14:60

Hearings, costs, etc., 9:64

Royal Commission on the Status of Women, comparison, 9:62, 65, 69

Staff, 15:182

Travel schedule, 1:27-9; 19:100; 25:110

Calgary, Alta., 27:3-68

Charlottetown, PEI, 22:3-137

Edmonton, Alta., 10:3-130

Fredericton, N.B., 23:3-124

Halifax, N.S., 14:3-150

Montreal, Que., 13:3-190

Regina, Sask., 15:3-182

St. John's, Nfld., 21:3-104

Toronto, Ont., 16:3-234; 17:3-141

Vancouver, B.C., 9:4-140; 26:3-156

Winnipeg, Man., 11:3-116; 12:3-56

Witnesses, Justice Department funding, 21:41, 46

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Federal laws

Survivor benefits see Canada Pension Plan; Pensions**Swain, Ms Joy** (Individual presentation)

Equality rights, 16:50-8

Sweden see Homosexuals—Equal rights**Swenarchuk, Ms Michelle** (National Action Committee on the Status of Women)

Equality rights, 17:3, 58-66

Sykes, Ms Mona (Alberta Union of Provincial Employees)

Equality rights, 10:3-10

Systemic discrimination, 2:9-11, 13-4, 26-8; 3:18; 4:35; 9:35, 81, 129; 11:18, 21, 47; 12:5; 14:21, 139; 15:126; 20:78; 23:89; 26:6-7, 13; 27:9

Administrative regulations and procedures, 17:135

Affirmative action programs, combatting, 16:98

Application procedures for government assistance, grants, etc., 2:12

Canada Elections Act, 4:33

Canada Pension Plan, excluding home-makers, 4:33

Combatting, Canadian Human Rights Commission procedures, 8:6

Disabled and handicapped, 10:50, 54; 17:86; 21:17; 26:102

Government hiring policies, 2:12

Immigrant women, 16:37

Income tax

Alimony and maintenance payments, deduction for payer, added income for recipient, 4:36-7, 43

Child care expense deduction, women claiming, limits, 4:35-6, 43

Languages other than two official languages, 14:74

Ontario, 9:128

Pension schemes, non-eligibility of part-time workers, 4:33

Section 28, Canadian Charter of Rights and Freedoms, eliminating, 4:38-9

Senior citizens, 5:15

Statistics, use in determining, 2:28

Study, release date, 2:20

Teaching profession, 17:114-5

United States Supreme Court rulings, 2:13

Women, 15:7-8

Workers over age 50, 5:15-6

See also Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15

Table of Precedence, recognition of all religious leaders, 7:8**Tarnopolsky, Walter** see Human Rights Research and Education Centre**Tart, Mr. J.G.** (Justice Department)

Equality rights, 1:4-5

Tassé, Mr. R. (Justice Department)

Equality rights, 1:4-5

Taylor, Ms Brenda (Canadian Council of Christians and Jews)

Equality rights, 14:4, 102-6, 108-10

Taylor, Ms Jan (British Columbia New Democratic Party, Women's Rights Committee)

Equality rights, 9:60-7

Taylor, Ms Leslie (Organizational Society of Spouses of Military Members)

Equality rights, 27:3, 27, 31

Telephones see Deaf/hard of hearing**Television** see Deaf/hard of hearing; Racism—*Campus Giveaway***Thacker, Mr. Blaine A.** (PC—Lethbridge—Foothills)

Equality rights, 25:84-6, 104-5

Public Service, 25:84-5

Royal Canadian Mounted Police, 25:104-5

Unions, 25:85-6

- Thadin, Mr. John** (Multicultural Association of Nova Scotia)
Equality rights, 14:3, 73-9, 81-2
- Therapeutic abortion committees** *see* Abortions—Access
- Thériault, Gen. G.C.E.** (National Defence Department)
Equality rights, 18:3, 13, 26, 36-7
- Third World Community of Saskatchewan** *see* Witnesses
- Thomas, Mr. Daniel** (Seventh Day Adventist Church of Canada)
Equality rights, 19:4, 130-3, 135-6
- Thompson, Mr. Mike** (Individual presentation)
Equality rights, 22:3, 64-76
- Thomson, Mr. Claude** (Canadian Bar Association)
Equality rights, 16:59, 70-1, 73, 76
- Ticoll, Ms Ellen** (Abortion by Choice, Edmonton)
Equality rights, 10:3, 71-8
- Times Change Women's Employment Service** *see* Witnesses
- Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations** *see* Witnesses
- Toronto, Ont.** *see* City of Toronto; Subcommittee—Travel schedule
- Toronto Women's Health Network**, 16:149-50, 153
See also Witnesses
- Tough, Staff Sergeant. D.** (Royal Canadian Mounted Police)
Equality rights, 25:4, 102, 105-8, 110
- Tourism** *see* Ethnic community
- Townson, Ms Monica** (Individual presentation)
Equality rights, 20:3, 25-32
- Trade missions**, women participating, 20:75, 79
- Training programs**
Availability, 26:29, 33-4
National Training Act, women, non-traditional occupations, 14:62-3, 65; 15:85; 16:48, 65-6; 22:56-8, 60; 26:31
See also Employment—Women
Native people, 26:88-9
Women
Allowances, increasing, 14:15; 26:29-30
Job placement, percentages, 14:68-9
Percentage participation, 14:23-4; 16:47-8
- Transfer payments to provinces**, decreasing, 16:33
- Transition House** *see* Witnesses
- Transport Department**, advisory council on disabled and handicapped
see Disabled and handicapped
- Travel** *see* Deaf/hard of hearing; Disabled and handicapped;
Procedure; Subcommittee
- Tremblay, Mr. Maurice** (PC—Lotbinière; Vice-Chairman)
Abortion, 17:124-5; 23:52, 55; 27:18
Arts and culture, 15:36-7
Birth control, 15:120
Calgary Association of Women and the Law, 27:13
Canada Pension Plan, 21:76; 27:13-4
Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter, 22:26-7
Canadian Armed Forces, 9:32; 15:62; 18:27-8, 36-7; 19:11-2, 20-1, 97-8; 27:29-31
Canadian Charter of Rights and Freedoms, 2:24; 3:21-3; 4:44-5; 9:6; 13:48-9, 79-82; 15:180; 16:166-7; 17:132; 19:69-70; 20:7-8; 26:39, 53-4; 27:50-1
Canadian Human Rights Commission, 22:58
Criminal Code, 23:52; 27:17
Disabled and handicapped, 4:25-6; 15:62, 131, 149-50; 16:107-8; 17:30-1, 87-8, 101-2; 21:65-6; 22:53-4, 89; 27:44-5
Discrimination, 2:24; 4:44; 15:131
Divorce, 13:9-11, 29-30, 127, 175-7; 16:69-70; 21:100-1; 27:58
Divorce Act, 8:10
Education, 22:89; 26:33
Election as Vice-Chairman, 1:9
Employment, 7:13-4; 16:41; 19:79, 135-6, 147-8; 22:74; 23:17, 63; 26:33, 70
Equal pay for work of equal value, 23:17
Equality, 2:35-6; 4:49-50; 7:15-6; 8:10, 19-20; 13:64; 15:130-1; 16:125; 26:46, 70
Equality rights, 2:24, 35-6; 3:21-3; 4:25-6, 43-6, 49-50; 6:25-9; 7:13-6; 8:10, 19-20; 9:6, 12-4, 21-3, 27-9, 31-3, 35, 42-3, 51, 53, 59-60, 64, 88, 102, 107, 115, 124, 132-3, 140; 10:4-6, 10-1, 18, 26-7, 30, 33, 40, 46, 49, 53, 60; 13:9-11, 13, 21-2, 29-30, 39, 42, 48-9, 55-7, 64, 79-82, 90, 93-4, 108, 121-2, 127, 133, 137-8, 146, 168-70, 175-7; 15:10-3, 20-1, 36-7, 54-5, 61-2, 79-80, 92, 105, 120, 130-1, 140-1, 149-50, 179-80; 16:14, 30-1, 41, 69-70, 107-8, 125-6, 136, 166-7, 173, 178, 186, 207-8; 17:14, 30-1, 72, 87-8, 101-2, 124-5, 132; 18:8, 27-8, 36-7; 19:11-2, 20-1, 69-70, 79, 97-8, 115-6, 123-4, 126, 135-6, 147-8; 20:7-8; 21:58-60, 65-6, 75-6, 87, 99-101; 22:15-9, 24, 26-7, 29-30, 37-8, 53-4, 58-9, 73-4, 88-9, 116, 125-9; 23:17, 29, 40-1, 52, 54-5, 63; 26:15, 17-21, 33, 39-40, 46-7, 53-4, 70-1, 91-2, 97, 116-7, 141-3; 27:12-4, 17-8, 29-31, 38-9, 44-5, 50-1, 58-9, 67
Family allowances, 26:20
Fredericton Rape Crisis Centre, 23:41
Health care, 15:120
Homosexuals, 13:137-8; 15:12, 79-80, 180; 16:136; 19:69-70; 26:117; 27:50
Human rights, 22:116; 26:40
Immigration, 16:207-8
Indians, 26:91-2; 27:38-9
Insurance, 19:123-4, 126
Judges, 13:22; 15:140-1
Justice, 22:29-30, 73-4
Mandatory retirement, 23:17
New Brunswick Human Rights Commission, 23:29
Old age pensions and guaranteed income supplement, 13:108; 16:30
Part-time workers, 22:58; 27:14
Pornography, 22:15-7
Procedure
Election as Vice-Chairman, 1:9
Meetings, scheduling, 1:15-7
Members, introduction, 1:11
Organization meeting, 1:9, 11, 13, 15-7
Reports to Committee, 15:13
Witnesses
Asking questions, 9:60
Individuals, 15:20-1
Insufficient notice, 15:21-3, 53, 64, 133
Introducing officials/associates, 9:89, 124
Moving to witness table, M. (Robinson), 18:8
Statements, 9:6, 23, 27, 34, 60, 78, 88, 102, 107, 115, 124; 13:13, 39, 121-2, 146; 15:14, 92
REAL Women of Canada, 26:141-2
Religious organizations, 17:72
Royal Canadian Mounted Police, 6:25-9; 13:90, 93-4
Saskatchewan Association on Human Rights, 15:11-2
Training programs, 22:58

Tremblay, Mr. Maurice—Cont.

- Unemployment insurance, **13:55-7; 26:19**
- War Veterans Allowance Act, **22:125-8**
- Women, **13:169; 16:30; 21:59-60, 75-6, 87; 22:17-8; 23:41, 54-5**

Trudel-Lamarre, Ms Micheline (Mouvement laïque québécois)

- Equality rights, **13:3, 75, 81-2**

Tuition fees *see* Education—Private religious schools; Universities**Turner-Pannekoek, Ms Hanny** (Vancouver Island Human Rights Coalition)

- Equality rights, **26:3, 68-73**

Unemployment

- Women, percentage, **14:7**
- 1935 historic trek to Ottawa, **16:214**
- See also* Disabled and handicapped; Visible minorities

Unemployment insurance

- Benefits, assistance priority for those needing additional weeks, **22:63-4**
- Benefits, coverage, denied to those over age 65, **5:15, 19; 9:57-8; 25:59**
- Disabled and handicapped, comprehensive disability insurance program, **21:18-9, 23**
- Disabled and handicapped, eligibility, benefits, etc., **4:8-10; 10:53**
- Farm workers, seven day weeks, **25:59**
- Job loss due to labour dispute, **25:58**
- Maternity benefits, **3:10; 4:32, 47-8; 10:6, 84, 91; 11:22-3, 28, 46; 12:6-7, 10-2, 21-2, 26; 13:148-9, 151; 15:17, 22-3, 169; 21:82, 91-6; 22:42, 102-4, 110, 113-4; 23:32-4, 91, 96-7; 25:39, 59, 114, 120; 26:8-9, 13-4, 19-20**
- Part-time workers, eligibility, **23:104-5; 25:38, 58**
- Qualifying period, reducing to eight weeks, **25:58**
- Senior citizens, eligibility while working past age 65, **5:22-3**
- Social benefits, 6.23% of total, **4:47**
- Women working for/with husbands, **13:50-8**

Unions

- Dues, compulsory contribution for political activities, **15:96; 23:106-8; 25:41-3, 45**
- Freedom of association, **15:102-3; 25:34-5, 63**
- Individuals right not to join, **15:96, 102-3**
- National Citizens' Coalition campaign to break unions, **25:41-3, 45**
- See also* Equality—Trade unions

Unisex mortality tables *see* Insurance; Pensions; Registered retirement savings plans**United Church of Canada** *see* Canadian Armed

- Forces—Homosexuals; Disabled and handicapped—Equality; Equality; Homosexuals—Equal rights—Marriage/relationships; Religious organizations; Witnesses

United Church of Canada, Winnipeg Presbytery *see* Witnesses**United Nations**, agencies, Canadian participation, women, **15:85-6****United States** *see* Abortion; Affirmative action programs; Canadian Charter of Rights and Freedoms—Section 15; Employment—Affirmative action programs; Mandatory retirement; Women—Equality**Universal income security program** *see* Social programs**Universities**

- Affirmative action programs for disabled and handicapped and women, **16:88-9; 25:47-9**
- Autonomy and academic freedom, potential threat from Canadian Charter of Rights and Freedoms, **16:79-80, 83-7**

Universities—Cont.

- Foreign professionals, admission to acquire Canadian credentials, **25:50-2**
- Law schools, women attending, **23:40, 44**
- Mandatory retirement, **16:77, 80-2, 84, 86-8; 17:12; 25:50**
- Pension plans, unisex mortality tables, **25:52**
- Private, non-profit institutions, **16:77-9, 83**
- Provincial jurisdiction, **16:77, 89**
- Support staff, equal pay for work of equal value, **25:52**
- Tuition fees, foreign student differential, **16:44**
- Ontario, **16:83**
- Women, students and academic staff, numbers, **16:88**

Upward, Mr. Wallace (Gays of Newfoundland)

- Equality rights, **21:3, 5-15**

Urban Alliance and Race Relations and the Social Planning Council, Metro Toronto *see* Employment—Visible minorities**Ustenov, Mr. Alexander** (Society for the Retired and Semi-Retired)

- Equality rights, **10:3, 67-70**

Van Aertsaeler, Ms Janice (Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network)

- Equality rights, **15:3, 38**

Vancouver, B.C. *see* City of Vancouver; Subcommittee—Travel schedule**Vancouver Gay and Lesbian Community Centre**, **9:13-4**

- See also* Witnesses

Vancouver Island Human Rights Coalition, **26:68, 71**

- See also* Witnesses

Vancouver Pioneers Association *see* Witnesses**Vander Voet, Ms Susan McCrae** (Canadian Congress for Learning Opportunities for Women)

- Equality rights, **16:3, 45-50**

Vandezande, Mr. Gerald (Citizens for Public Justice)

- Equality rights, **24:3, 38, 40-4, 47-8**

Vaughan, Pastor Fred (Individual presentation)

- Equality rights, **17:4, 121-5**

Verronneau, Ms Mavis (Canadian Diabetes Association)

- Equality rights, **19:3, 23-32**

Veterans, pensions, men/women differential, retroactivity of readjustment, Canadian Human Rights Commission recommendation, **24:71****Veterans Affairs Department** *see* Witnesses**Vickers, Prof. Jill** (Individual presentation)

- Equality rights, **2:4, 30-51**

Visible minorities

- Affirmative action programs, **13:40; 15:175; 16:39-40**
- Data base needed, **13:14-5, 19-20; 16:177**
- Broadcasting and advertising, reflecting, **15:175**
- Equality Now*, report, recommendations, **9:91, 110; 13:42; 15:8-9, 175**
- Identifying, **7:23**
- Integration into mainstream activities, **16:12-3**
- Occupations, **15:167**
- Percentage of population, **15:175**
- Replacing term with disadvantaged ethnic minority, **13:42**
- Unemployment rate, **19:56**
- See also* Affirmative action programs; Arts and culture—Performers; Discrimination; Employment; Government

Visible minorities—Cont.

See also—Cont.

boards, agencies and commissions; Public Service; Senate;
Women

Vlug, Mr. Henry (Canadian Association of the Deaf)

Equality rights, 26:3, 21-7

Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act

Attendants or technical aids on job site when returning to work,
23:60

Benefits, eligibility, etc., 11:8-10

Disabled and handicapped applying directly instead of through
agency, 21:19

Retraining those with employable skills, 23:60

Vocational Rehabilitation Services Act *see* Blind/visually impaired

Vogel, Mr. Chris (Oscar Wilde Memorial Society)

Equality rights, 11:4, 76-85

Wainberg, Ms Marilyn (B'nai Brith of Canada, League of Human Rights)

Equality rights, 24:3, 6-9, 11-2, 15, 19

Wallace, Ms Carole (National Action Committee on the Status of Women)

Equality rights, 13:3, 95, 101-6

Wallis, Ms Maria (Women Working with Immigrant Women)

Equality rights, 16:4, 206-13

Walton, Mr. Jack (Alberta Association for the Mentally Handicapped)

Equality rights, 27:3, 45-6

War Measures Act

Use, Canadian Charter of Rights and Freedoms, impact, 17:20-2

See also Human rights

War Veterans Allowance Act

Allowances

Eligibility, basing on war service, age and income, 22:123-9, 132,
135

Payments to females at age 55, males at age 60, 25:39; 26:11,
15-6

Rates, increase, 22:134-5

Recipients, number, 22:134

Amendments, Bill C-39, 32nd Parl., 2nd Sess., 22:124-5, 132

Corps of Canadian Overseas Volunteer Firefighters, eligibility,
22:136

Warner, Mr. Tim (Coalition of Gay Rights in Ontario)

Equality rights, 16:4, 225-34

Warren, Ms Chris (City of Vancouver)

Equality rights, 9:4, 95-6

Waterfield, Col. G.L. (National Defence Department)

Equality rights, 18:3, 35

Watters, Ms Fran (Charter of Rights Coalition (Vancouver))

Equality rights, 9:4, 124-5, 130-1

Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba 12:25, 32; 14:55

See also Witnesses

Weiler, Mr. Richard (Canadian Council on Social Development)

Equality rights, 20:3, 65-7, 69-71

Weintraub, Ms Sharon (Canadian Jewish Congress)

Equality rights, 17:3, 9-10

Welfare, benefits

Available only when living as single person, 16:119

Rates, different for those over age 25 and those under age 25, 26:43

Saskatchewan, single, employable person, reduced benefits, 15:18

Saskatchewan, singles living together, denied benefits of two person
families, 15:18

Unwed pregnant teenagers, eligibility, 14:149-50

Young, single recipients, low payments, 14:147-9

Wells, Ms Marian (Individual presentation)

Equality rights, 23:86

Wenman, Mr. Robert (PC—Fraser Valley West; Parliamentary Secretary to Minister of National Defence)

Equality rights, 18:8

West Coast Professional Native Women's Association *see* Witnesses

Western Canada Feminist Counselling Association, 26:93, 99

See also Witnesses

Westland, Ms Joan (Canadian Co-ordinating Council on Deafness)

Equality rights, 20:3, 49-60

Whalley, Ms Lorraine (Fredericton Rape Crisis Centre)

Equality rights, 23:3, 43

Wheelchairs *see* Disabled and handicapped—Air travel

White, Mr. Bill (Secretary of State Department, Status of Disabled Persons Secretariat)

Equality rights, 9:3

Whitman, Mr. Bruce A. (Manitoba League of the Physically Handicapped)

Equality rights, 11:3, 52-6, 58-9

Wiggins, Ms Cynthia (Canadian Coalition Against Media Pornography)

Equality rights, 20:3, 47

Wilson, Mr. Doug (RITES for Lesbians and Gay Liberation)

Equality rights, 16:187-92

Wilson, Ms Susili (Women Working with Immigrant Women of New Brunswick)

Equality rights, 23:3, 118-20, 122

Wilton, Ms Gustine (Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba)

Equality rights, 12:24-8, 30-1

Winn, Prof. Conrad (Carleton University)

Equality rights, 19:4, 137-50

Winnipeg Gay Media Collective *see* Witnesses

Winnipeg, Man. *see* Subcommittee—Travel schedule

Winters, Ms Cheryl (Canadian Association of the Deaf)

Equality rights, 4:3, 12-3, 20-1

Witnesses (organizations)

Abortion by Choice, Calgary, 10:3, 70-82

Abortion by Choice, Edmonton, 10:3, 70-82

Ad Hoc Concertation Committee on Affirmative Action, 13:3,
39-49

Advisory Committee on Visible Minorities of the City of Ottawa,
19:3, 74-83

Advisory Committee to the President of the Treasury Board on
Employment of Disabled Persons in the Public Service, 16:3,
5-16

Advocacy Resource Centre for the Handicapped, 17:3, 76-89

Alberta Association for the Mentally Handicapped, 27:3, 39-47

Witnesses (organizations)—Cont.

Alberta Committee of Consumer Groups of Disabled Persons, **10:3**, 49-60
 Alberta Federation of Labour, **10:3**, 82-96
 Alberta Federation of Women United for Families, **10:3**, 40-9
 Alberta Native Women's Association, **27:3**, 32-9
 Alberta Status of Women Action Committee, **10:3**, 33-40
 Alberta Union of Public Employees, **10:3**, 10
 Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, **15:3**, 27-38
 Association des femmes collaboratrices, **13:3**, 49-58
 Association des hommes séparés ou divorcés de Montréal (HSD) Inc., **13:4**, 172-83
 Association of the 17 Divisions, **13:3**, 82-95
 Association pour les droits des gais du Québec, **13:4**, 133-9
 Bell Canada, **25:3**, 70-80
 B'nai Brith of Canada, League of Human Rights, **24:3**, 6-20
 British Columbia Association of Social Workers, **9:4**, 34-42
 British Columbia Coalition of the Disabled, **26:4**, 101-6
 British Columbia Human Rights Coalition, Vancouver Region, **26:3**, 36-41
 British Columbia New Democratic Party, Women's Rights Committee, **9:60-9**
 British Columbia Women's Liberal Commission, **9:4**, 115-24
 British Columbians for Mentally Handicapped People, **9:4**, 97-107
 Business and Professional Women's Club, Montreal, **13:4**, 110-21
 Business and Professional Women's Clubs of Ontario, **17:4**, 134-41
 Calgary Association of Women and the Law, **27:3**, 5-14
 Calgary Birth Control Association, **27:3**, 14-20
 Canadian Abortion Rights Action League, **16:3**, 16-26
 Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter, **14:3**, 24-33
 Canadian Abortion Rights Action League, Prince Edward Island Chapter, **22:3**, 20-7
 Canadian Advisory Council on the Status of Women, **4:3**, 28-53
 Canadian Air Line Employees Association, **19:4**, 108-17
 Canadian Association for Children and Adults with Learning Disabilities, **19:3**, 32-49
 Canadian Association for Community Living, **25:3**, 5-18
 Canadian Association of the Deaf, **4:3**, 12-3, 20-1; **26:3**, 21-7
 Canadian Association of University Teachers, **25:3**, 46-53
 Canadian Bar Association, **11:3**, 66-75; **16:3**, 58-77; **26:3**, 49-56
 Canadian Coalition Against Media Pornography, **20:3**, 38-48
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, **16:3**, 45-50
 Canadian Congress for Learning Opportunities for Women, Nova Scotia Committee, **14:3**, 13-24
 Canadian Co-ordinating Council on Deafness, **20:3**, 48-60
 Canadian Council of Christians and Jews, **14:4**, 101-10
 Canadian Council on Social Development, **20:3**, 61-71
 Canadian Diabetes Association, **19:3**, 22-32
 Canadian Ethnocultural Council, **7:3-25**; **28:3-12**, 14-6, 18-24
 Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs, **10:3**, 96-106; **14:4**, 93-101
 Canadian Federation of University Women, **20:3**, 71-82
 Canadian Human Rights Advocate, **16:4**, 97-112
 Canadian Human Rights Commission, **8:3-24**; **24:3**, 62-79
 Canadian Institute of Actuaries, **20:3**, 13-25
 Canadian Jewish Congress, **17:3**, 5-15
 Canadian Labour Congress, **25:3**, 54-69
 Canadian Life and Health Insurance Association, **19:4**, 117-29
 Canadian Mental Health Association, **17:4**, 98-107
 Canadian Mental Health Association, New Brunswick Division, **23:3**, 67-78
 Canadian National Institute for the Blind, **20:4**, 117-26
 Canadian Paraplegic Association, **16:3-4**, 89-97; **23:3**, 55-67
 Canadian Psychological Association, **19:4**, 150-9

Witnesses (organizations)—Cont.

Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Nova Scotia Chapter, **14:4**, 138-46
 Canadian Teachers Federation, **17:4**, 114-21
 Canadian Union of Public Employees, **25:4**, 110-23
 Canadian Women for Free Enterprise, **26:4**, 118-27, 129-30
 Centre for Research-Action on Race Relations, **13:3**, 12-24
 Charter of Rights Coalition of Manitoba, **11:3**, 17-25
 Charter of Rights Coalition (Vancouver), **9:4**, 124-33
 Charter of Rights Educational Fund, **16:4**, 112-32
 Chetwynd Women's Resource Society, **26:3**, 27-35
 Chinese Canadian National Council, **16:3**, 38-45
 Citizens for Public Justice, **24:3**, 38-48
 Citizens for Reproductive Choice, **15:4**, 133-8
 City of Moose Jaw, **15:4**, 144-55
 City of Vancouver, **9:4**, 88-97
 Club de l'Age d'Or de Victoriaville et l'Association Nationale des Canadiens, **13:4**, 133-46
 Coalition ad hoc des groupes féministes de Montréal, **13:4**, 162-71
 Coalition of Gay Rights in Ontario, **16:4**, 225-34
 Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, **4:3-28**; **11:3**, 5-17
 Coalition on Employment Equity for Disabled Persons, **17:3**, 22-33
 Committee for Racial Justice, **9:4**, 107-15
 Communist Party of Canada, **16:4**, 214-25
 Conscience Canada Inc., **26:3**, 74-8
 Consumer Organization of Disabled People of Newfoundland and Labrador, **21:3**, 16-34
 Consumer Support Network, **14:3**, 85-92
 Corporation of the City of Toronto, **16:4**, 167-73, 179-86
 Council of Ontario Universities, **16:3**, 77-89
 Dignity Canada Dignité, **11:4**, 107-16
 Dignity Edmonton Dignité, **10:3**, 10-26
 Elizabeth Fry Society of Halifax, **14:4**, 146-50
 Employment and Immigration Department, **9:3**
 Families of Gays, **11:3**, 34-8
 Fathers Alberta, **27:3**, 52-9
 Fathers Fighting Back, **21:3**, 96-104; **23:3**, 108-16
 Fathers for Equality in Divorce, **13:4**, 121-33
 Federal Superannuates National Association, **19:3**, 58-63
 Federation of Sikh Societies of Canada, **19:3**, 49-58
 Fredericton and District Labour Council, **23:3**, 100-8
 Fredericton Rape Crisis Centre, **23:3**, 36-45
 Gay Alliance for Equality, **14:3**, 33-46
 Gay Alliance Towards Equality, **10:3**, 10-26
 Gay and Lesbian Awareness, **10:3**, 10-26
 Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary, **27:47**, 50-2
 Gay Community of Regina, **15:3-4**, 68-84
 Gay Rights Union, **9:4**, 69-78
 Gayblevision, **9:4**, 6-12
 Gays of Newfoundland, **21:3**, 16
 Gays of Ottawa, **20:4**, 101-17
 Hub, Physically Handicapped Centre, The, **21:62-7**
 Human Rights Institute of Canada, **20:4**, 82-101
 Human Rights Prince Edward Island, **22:3**, 43-55
 Indian Homemakers Association, **26:3**, 78-92
 Integrity/Ottawa: Gay and Lesbian Anglicans and Friends, **19:3**, 63-74
 Island Gay Society, **26:4**, 107-18
 Justice Department, **1:4-5**; **5:3**; **21:41-51**
 Law Reform Commission, **20:3**, 5-13; **25:4**, 123-35
 Lennoxville and District Women's Centre, **13:4**, 146-56
 Lesbian and Feminist Mothers Political Action Group, **9:4**, 23-31
 Lesbian Information Line, Calgary, **27:3**, 47-52
 Lesbians for Equality, **11:4**, 88-96
 Manitoba Action Committee on the Status of Women, **12:3-12**
 Manitoba Association of Rights and Liberties, **12:3**, 42-56

Witnesses (organizations)—Cont.

Manitoba Association of Women and the Law, 12:3, 13-24
 Manitoba Gay Coalition, 11:4, 96-102
 Manitoba League of the Physically Handicapped, 11:3, 52-9
 Manitoba Teachers' Society, 11:3, 25-34
 Metro Action Committee on Public Violence Against Women and Children, 16:4, 157-67
 Metropolitan Community Church, 25:4, 93-102
 Metropolitan Community Church of Winnipeg, 11:4, 102-7
 Montreal Men's Network, 13:3, 183-90
 Mouvement laïque québécois, 13:3, 75-82
 Multicultural Association of Fredericton, 23:3, 78-86
 Multicultural Association of Nova Scotia, 14:3, 71-83
 National Action Committee on the Status of Women, 9:20-3; 13:3, 95-110; 14:3, 6-13; 17:3, 56-66
 National Action Committee on the Status of Women, British Columbia Chapter, 9:4, 133-40
 National Advisory Council on Aging, 5:3-23
 National Association of Canadians of Origin in India, 9:3-4, 100-8
 National Association of Japanese Canadians, 17:3, 15-22
 National Association of Women and the Law, 17:3, 45-56
 National Defence Department, 18:3-38
 National Health and Welfare Department, 9:3
 National Union of Provincial Government Employees, 25:3, 34-45
 New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, 23:3, 87-100
 New Brunswick Coalition for the Protection of Human Life, 23:3, 45-55
 New Brunswick Human Rights Commission, 23:3, 20-9
 New Brunswick Telephone Company, 23:3, 6-19
 Newfoundland Advisory Council on the Status of Women, 21:3, 78-96
 North American Centre for Ombudscience, 13:3, 59-65
 North Shore Women's Centre, 26:3, 5-11, 13-21
 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, 14:83-5
 Nova Scotia League for Equal Opportunity, 14:4, 122-38
 Ontario Association of Alternate and Independent Schools, 16:4, 142-9
 Organization for the Protection of Children's Rights of Canada, 13:3, 5-12
 Organizational Society of Spouses of Military Members, 27:3, 20-32
 Oscar Wilde Memorial Society, 11:4, 76-85
 Planned Parenthood Saskatchewan, 15:4, 116-24
 Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women, 22:3, 92-110
 Prince Edward Island Coalition Against Pornography, 22:3, 5-20
 Prince Edward Island Council of the Disabled, 22:3, 77-92
 Prince Edward Island Human Rights Commission, 22:3, 110-23
 Prince Edward Island Women's Network, 22:3, 34-42
 Psychiatric Patients Advocate Office, 17:3, 89-97
 Public Service Alliance of Canada, 25:3, 80-93
 Quebec Native Women's Association, 13:3, 31-9
 REAL Women of Canada, 17:3, 33-45
 REAL Women of Canada, British Columbia Chapter, 26:4, 130-43
 Regina Status of Women, 15:4, 138-44
 Right to Privacy Committee, 16:4, 192-203
 RITES for Lesbians and Gay Liberation, 16:186-92
 Royal Canadian Mounted Police, 6:3-29; 25:4, 102-10
 St. John's Status of Women Council, 21:3, 67-78
 St. Lawrence Institute, 13:3, 65-75
 Saskatchewan Action Committee on the Status of Women, 15:3, 47-56
 Saskatchewan Association of Human Rights, 15:3, 5-13
 Saskatchewan Association of Human Rights, Gay Rights Committee, 15:4, 176-82
 Saskatchewan Battered Women's Advocacy Network, 15:3, 176-82

Witnesses (organizations)—Cont.

Saskatchewan Business and Professional Women's Clubs, 15:4, 84-92
 Saskatchewan Government Employees Union, 15:4, 92-108
 Saskatchewan Human Rights Commission, 15:4, 124-33
 Saskatchewan Native Women's Association, 15:4, 155-67
 Saskatchewan Voice of the Handicapped, 15:3, 56-68
 Secretary of State Department, Human Rights Directorate, 5:3
 Secretary of State Department, Multiculturalism Directorate, 6:3
 Secretary of State Department, Status of Disabled Persons Secretariat, 9:3
 Seventh Day Adventist Church of Canada, 19:4, 129-37
 Social Planning Council of Metropolitan Toronto, 25:3, 18-34
 Society for the Retired and Semi-Retired, 10:3, 60-70
 Solidarity Coalition, 9:4, 78-88
 Third World Community of Saskatchewan, 15:4, 167-76
 Times Change Women's Employment Service, 16:3, 35-8
 Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations, 16:4, 173-86
 Toronto Women's Health Network, 16:4, 149-57
 Transition House, 21:3, 51-62
 United Church of Canada, 17:3, 66-76
 United Church of Canada, Winnipeg Presbytery, 11:3, 59-66
 Vancouver Gay and Lesbian Community Centre, 9:4, 13-20
 Vancouver Island Human Rights Coalition, 26:3, 68-73
 Vancouver Pioneers Association, 9:4, 51-60
 Veterans Affairs Department, 22:3, 123-37
 Wednesday Morning Group of Carmen, Manitoba, 12:3, 24-32
 West Coast Professional Native Women's Association, 9:4, 43-51
 Western Canada Feminist Counselling Association, 26:3, 93-100
 Winnipeg Gay Media Collective, 11:4, 86-8
 Women for Life, Faith and Family, 17:4, 108-13
 Women in Combat, 10:3, 113-30
 Women Working with Immigrant Women, 16:4, 203-14
 Women Working with Immigrant Women of New Brunswick, 23:3, 116-23
 Women's Employment Development Program, 22:3, 55-64
 Women's Employment Outreach, 14:3, 61-71
 Women's Health Education Network, 14:3, 46-61
 Women's Legal Education and Action Fund, 3:3-26; 17:4, 127-34; 23:3, 30-6
 Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton, 10:3, 27-33
 Young Womens Christian Association, Toronto, 16:3, 26-35
 Young Womens Christian Association, Winnipeg, 11:3, 38-52
 Yukon Anonymous Gays, 26:4, 143-56
See also individual witnesses by surname

Woh-Peng, Ms Leigh (City of Vancouver)

Equality rights, 9:4, 94, 97

Wolfe, Ms Elizabeth (Canadian Jewish Congress)

Equality rights, 17:3, 5-9, 11, 13-4

Women

Affirmative action programs, 12:19-20
 Career choice, outside/inside home, government support, 17:39-40
 Disadvantaged position, 17:46
 Earning power, reduced by lack of education and child bearing, 19:142-5
 Earning power, 62% of earning power of men, 13:163, 169; 14:7, 62, 98, 116, 130, 140; 16:29; 19:144; 21:71; 22:95; 23:100; 27:5
 Economic, political and social status, 4:30; 9:119, 121-2; 10:97; 11:18; 14:56; 15:139-40; 20:75-6, 79; 26:6-7
 Equal pay for equal work, 16:183
 Equality, 12:28; 15:48; 23:39
 Advocacy system, funding, 12:28

Women—Cont.**Equality—Cont.**

- Canadian Charter of Rights and Freedoms not meeting needs, Communist Party of Canada position, **16:215, 217**
- Fredericton Rape Crisis Centre recommendations, **23:40**
- International agreements, **10:41-2, 47; 20:98-9; 21:90; 22:49**
- National Action Committee on the Status of Women position, **17:58**
- Persons case, recognition of status under law, **21:79**
- REAL Women of Canada position, **2:40-1**
- Regional differences, **21:87-8**
- St. John's Status of Women Council recommendations, **21:71-2**
- United States, comparison, **11:43-4**
- Equality project, **2:31-2**
- Family benefits *see* Ontario Family Benefits Act
- Fire-fighters, Vancouver, B.C., **9:97**
- Full-time mothers at home, encouraging, public and tax policies, **17:40-1**
- Health and safety, hazards, VDT's, pregnant women, **15:136; 17:60**
- Homemakers, unpaid work, value, **21:75-6, 81**
- Illiteracy, **16:47**
- In conflict with the law, treatment, etc., **14:146; 16:165**
- Income levels, **9:68**
- Lung cancer, increase, **14:10**
- Organizations and groups, funding for feminist groups, denial to pro-life, pro-family groups, **10:44; 17:44, 111; 26:134-6**
- Organizations and groups, funding, Secretary of State Department programs, **14:16, 20-2, 53-4, 60-1; 19:141**
- Parliamentarians, **26:13**
- Partners with husbands in business, farming, etc., **12:29-31; 13:49-58**
- Poverty, **3:9; 14:17; 26:139; 27:7-8**
- See also* Senior citizens
- Preferential treatment, **26:131**
- Recognition of role as mothers and homemakers, **22:110; 26:136-7, 140**
- Reproductive function, control, **3:9; 10:34, 71; 12:23; 13:163; 15:117, 121; 16:30; 17:122, 125-6; 23:54-5**
- See also* Canadian Charter of Rights and Freedoms
- Role in society, changes, **17:59-60; 26:138-9**
- Educating public, **11:30-1; 15:139**
- 1965-1985, 9:65**
- Single mothers working in home, income support, etc., **14:141, 143-4**
- Small or rural communities, role, **12:26**
- Smokers, percentage, **14:10-11**
- Use of maiden name after marriage *see* Change of Name Act
- Visible minorities, difficulties, **7:24-5**
- Wages, sending portion home when working at sea, Canada Shipping Act amendment, **2:19; 3:18**
- Wife battering, social and legal services, transition homes, etc., **12:23; 13:127; 14:141-2; 15:38-47, 52; 21:52-62, 69-70, 84, 96; 22:17-8; 23:38, 41; 26:32-3**
- Violence in the Family*, 1982 Health, Welfare and Social Affairs Standing Committee report, **14:141**
- Working mothers, home duties, raising families, etc., **17:39; 26:137**
- See also* Abortion; Air Canada; Arts and culture—Performers; Banks and banking; Broadcasting; Canada Pension Plan; Canadian Armed Forces; Canadian National Railways; Child care; CN Rail; Disabled and handicapped; Divorce; Education; Employment; Equality rights; External Affairs Department—Senior positions; Family allowances; Government boards, agencies and corporations; Health care; Income tax; Indians; International Women's Peace Conference; Judges; Mandatory retirement; Part-time workers; Penitentiaries and prisons; Pensions; Poverty; Prostitution; Public Service; Registered retirement savings plans; Religious organizations; Royal Canadian Mounted Police; Senate; Soviet Union; Training

Women—Cont.**See also—Cont.**

- programs; Unemployment; Unemployment insurance; United Nations; Universities
- Women for Life, Faith and Family** *see* Witnesses
- Women in Combat** *see* Witnesses
- Women Working with Immigrant Women** *see* Immigration—Equal rights; Witnesses
- Women Working with Immigrant Women of New Brunswick** *see* Witnesses
- Women's Employment Development Program, 22:55**
- See also* Witnesses
- Women's Employment Outreach, 14:61-2**
- See also* Witnesses
- Women's Health Education Network, 14:46-9, 55**
- See also* Witnesses
- Women's Legal Education and Action Fund** *see* Legal Education and Action Fund; Witnesses
- Women's Rights Committee, British Columbia New Democratic Party** *see* Witnesses
- Womonspace Social and Recreational Society of Edmonton** *see* Witnesses
- Wood, Ms Anne** (Young Womens Christian Association, Toronto) Equality rights, **16:3, 31-3, 35**
- Wood, Ms Darl** (Individual presentation) Equality rights, **14:38-42, 44-5**
- Working Women's Education Committee, 14:11-2**
- Wortman, Mr. Fred** (Gay Alliance for Equality) Equality rights, **14:3, 34-5**
- Wright, Ms Jane** (Canadian Abortion Rights Action League, Halifax Chapter) Equality rights, **14:3, 24-7**
- Yee, Mr. Gary** (Chinese Canadian National Council) Equality rights, **16:3, 38-45**
- Young, Ms Dianne** (National Association of Women and the Law) Equality rights, **17:3, 45-6**
- Young, Mr. Doug** (Gay and Lesbian Legal Advocates, Calgary) Equality rights, **27:47, 50-2**
- Young, Mr. Neil** (NDP—Beaches) Equality rights, **4:26-7**
- Young Womens Christian Association, Toronto** *see* Witnesses
- Young Womens Christian Association, Winnipeg** *see* Witnesses
- Youth** *see* Age discrimination
- Yukon Anonymous Gays** *see* Witnesses
- Zaifman, Mr. Kenneth** (Canadian Bar Association) Equality rights, **11:3, 66-75**
- Zimmer, Mr. John** (City of Moose Jaw) Equality rights, **15:4, 144-55**



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

JUL 2 1987

